

*Wolfgang Hien*

## **Arbeitsverhältnisse und Gesundheitszerstörung der Arbeitenden. Eine Forschungsskizze am Beispiel der Entwicklung in Deutschland seit 1970**

Im Folgenden werde ich einige Aspekte, welche den psychischen Verschleiß in postmodernen Arbeitsverhältnissen zum Thema haben, für die Zeit zwischen 1970 und heute beispielhaft konkretisieren. Vorliegender Text steht im Zusammenhang einer Forschungs-idee zu einem mittlerweile fast in Vergessenheit geratenen Thema: dem Arbeiter- und Arbeiterinnenschutz in Deutschland und Österreich, der für die Zeit von 1880 bis heute aus der Sicht einer kritischen Arbeitsgeschichte untersucht werden soll. Für dieses große, längerfristig angelegte Vorhaben wird von folgender Grundannahme ausgegangen: Die seit der Hochindustrialisierung sich einstellenden Arbeitsverhältnisse waren von vielfältigen übereinandergeschichteten Ebenen – kapitalistische Ökonomie, Politik und Recht, meso- und mikrosoziale Herrschaftsbeziehungen, wissenschaftliche und alltagsweltliche Ideologien – gekennzeichnet, die zwar in veränderter Form, jedoch zugleich untergründig wie in grundsätzlicher Art bis heute wirksam sind. Als Beispiel sei die religiöse Verklärung von Arbeit und Ausbeutung genannt, die sich in säkularisierter Form bis heute findet. In der Zeit nach 1970 zeigt sich eine – im akademischen Diskurs mit dem Schlagwort der „Subjektivierung der Arbeit“ beschönigte – Tendenz der Arbeitenden, sich auch ohne klassisch tayloristische Hierarchien einem gnadenlosen gesundheitlichen Verschleiß zu unterwerfen. Die Art und Weise, wie sich diese Tendenz durchsetzt, kann nicht alleine mit sozialökonomischen Kategorien erklärt werden. Wirksam sind hier säkularisierte religiöse Vorstel-

lungen eines „Arbeitsethos“. Unabdingbare Voraussetzung eines verallgemeinerten Widerstands ist es, mit diesen Vorstellungen zu brechen.

## Theoretischer und methodologischer Hintergrund

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind keine Selbstverständlichkeiten. Auf der normativen Ebene haben diese Ziele seit dem Erlass einer europäischen Rahmenrichtlinie 1989 neben den ökonomischen Unternehmenszielen den Anspruch der Gleichrangigkeit. Dieses Phänomen kann als Ergebnis europaweiter Kämpfe der Arbeiter und Arbeiterinnen um einen verbesserten Gesundheitsschutz interpretiert werden. Tatsächlich sind in den Metropolen die Unfälle und auch die schweren Gesundheitsschäden zurückgegangen, doch verallgemeinern sich gegenwärtig Prozesse des massiven psychischen Verschleißes. Zugleich nehmen aber auch klassische physisch-somatische Belastungen und Erkrankungen in peripher-präkären Feldern, die sich – via Leih- und Fremdfirmenarbeit – in den metropolitanen Wirtschaftsregionen und auch in Deutschland und Österreich verbreiten, wieder zu. In der Realität stehen sich Gesundheit und Ökonomie daher wie eh und je diametral gegenüber. Nach wie vor muss Gesundheit bei der Arbeit in größeren Auseinandersetzungen wie im tagtäglichen Kleinkrieg zwischen Kapital und Arbeit hart errungen werden. Zwar gibt es hierfür keine Rezepte, die „einfach“ aus der Geschichte übernommen werden könnten. Doch lässt sich aus dem Studium der Geschichte lernen, welche Konstellationen sich zwischen Beschäftigten und ihren verschiedenen Fraktionen, den betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertretungen, Expertinnen und Experten der Arbeitsmedizin und der Wissenschaft, den staatlichen und intermediären Institutionen und der Kapitaleseite ergeben. Es lässt sich lernen, woher bestimmte gesetzliche Normen kommen und welche leidvollen Erfahrungen ihnen zugrunde liegen. Es lässt sich lernen, dass die Idee der Aufklärung und Emanzipation durch das steinige Gebiet der Arbeitswelt

führt, mit einer Vielzahl von ideologischen Sackgassen und Fallen, deren Virulenz mitnichten abgenommen hat. Insbesondere Vorstellungen, die mit dem Ideologem „Befreiung durch Arbeit“ gefasst werden können, erleben gegenwärtig eine ebenso folgenreiche wie verhängnisvolle Renaissance.

Der gegenwärtige globale Kapitalismus gründet sich historisch wie aktuell auf einer massenhaften Ausbeutung und einer damit verbundenen massenhaften gesundheitlichen Zerstörung der Arbeiterinnen und Arbeiter. Ein Untersuchungsprojekt muss sich angesichts der Fülle des Materials auf bestimmte Regionen und Zeiträume beschränken. Im vorgeschlagenen – auf mehrere zeitlich und thematisch gegliederte Forschungsphasen angelegten – Projekt soll wie bereits erwähnt der Entwicklungsgeschichte der Arbeit und der Arbeitsbedingungen in Deutschland und Österreich während der letzten 130 Jahre nachgegangen werden. Versucht man sich einen Überblick über den Stand der wissenschaftlichen Forschung zur Geschichte des Arbeiter- und Arbeiterinnenschutzes in Deutschland zu verschaffen, so stößt man schnell auf Grenzen: Es gab zwischen Anfang der 1980er und Ende der 1990er Jahre eine kurze und äußerst beschränkte Konjunktur auf diesem Gebiet,<sup>1</sup> doch danach tat sich nichts Wesentliches mehr. Selbstredend finden sich vereinzelte Abhandlungen zur Geschichte des Arbeitsschutzes und der Arbeitsmedizin, die jedoch – zumeist als Auftragsarbeiten von Berufsverbänden – eher als Personen- und Institutionengeschichte zu verstehen sind denn als Geschichte der Arbeitsverhältnisse und der darin kontextuierten Gesundheitsgefahren.

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu folgende Literatur: Rainer Müller / Dietrich Milles, Beiträge zur Geschichte der Arbeiterkrankheiten, Bremerhaven 1984; Dietrich Milles / Rainer Müller, Berufsarbeit und Krankheit, Frankfurt am Main 1985; Wolhard Weber, Arbeitssicherheit, Reinbek bei Hamburg 1988; Hamburger Stiftung für Sozialgeschichte (Hg.), Arbeitsschutz und Umweltgeschichte, Köln 1990; Dietrich Milles (Hg.), Gesundheitsrisiken, Industriegesellschaft und soziale Sicherungen in der Geschichte, Bremerhaven 1993; Wolfgang Hien, Chemische Industrie und Krebs, Bremerhaven 1994; Heidrun Kaupen-Haas / Christiane Rothmaler (Hg.), Industrielle Pathogenität und Krankheit, Frankfurt am Main 1995; Arne Andersen, Historische Technikfolgenabschätzung, Stuttgart 1996.

Der hier vorgestellten Projektkonzeption geht es nicht um das Aufzählen historischer Daten, sondern um deren Rekonstruktion aus der Perspektive einer kritischen Arbeitsgeschichte mit besonderem Blick auf die Klassenverhältnisse. Erkenntnistheoretisch geht es um eine exemplarische Rekonstruktion „von unten“. Methodisch werden sozialgeschichtliche, sozialphilosophische, sozialpsychologische und soziologisch-klassenanalytische Betrachtungen miteinander verknüpft und subjekttheoretisch ausgerichtet. Gefragt wird nach dem Leid der Arbeitenden, aber auch nach ihrem Eigensinn und ihrem Protest, in welcher Form auch immer er sich auszudrücken vermochte. Daten des historischen Prozesses und arbeitswissenschaftlich-arbeitsmedizinische Darstellungen und Kontroversen einerseits werden mit subjektbezogenen Dokumenten – Arbeiter-Autobiographien, Arbeiterberichten und Interviewmaterial – andererseits verschränkt. An diesem Punkt greifen materialistische und phänomenologische Betrachtungen ineinander. Die verschiedenen Spielarten der materialistischen Geschichtsschreibung haben zwar die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen in den Blick genommen, doch bleibt das leidende, erdulde und passiv oder aktiv widerstrebende Subjekt in einer eigenartigen Weise unlebendig. Der Mensch wird in der Geschichtsschreibung meist als rationales Wesen behandelt, welchem man dann auch Irrationalität vorwerfen kann, nicht jedoch als leib-seelisches Wesen in seiner widersprüchlichen oder ambiguitiven emotionalen und emotional-mentalenen Eingebundenheit. Hier setzt die Phänomenologie an, die – ausgehend von Husserl und über Sartre, Merleau-Ponty und Castoriadis bis zur jugoslawischen Praxis-Gruppe und den tschechoslowakischen Strömungen um Karel Kosik<sup>2</sup> sich entwickelnd – versucht, die leiblichen Subjekte in ihre Analysen hineinzunehmen.

So kritisiert Maurice Merleau-Ponty<sup>3</sup> die Dualität von An-sich-sein und Für-sich-sein, eine Dualität, die in ihrer Abstraktheit letztlich im Positivismus verharrt: „Nicht die Wirtschaft oder die

---

<sup>2</sup> Karel Kosik, *Die Dialektik des Konkreten*, Frankfurt am Main 1967.

<sup>3</sup> Maurice Merleau-Ponty, *Phänomenologie der Wahrnehmung*, Berlin 1966.

Gesellschaft, betrachtet als unpersönliche Mächte, qualifizieren mich als Proletarier, sondern die Gesellschaft und die Wirtschaft, so wie ich sie in mir selber trage und sie erlebe; und nicht eine intellektuelle Leistung ohne jedes Motiv, sondern meine Weise des Zur-Weltseins in diesem institutionellen Rahmen“.<sup>4</sup> Das Subjekt erlebt die Gegebenheiten als „Fatum“, das es zumeist erduldet, manchmal gestaltet, in bestimmten Situationen aber auch überwinden kann. Doch gilt auch hier: „Weder das Fatum, noch die es zerbrechende freie Tat sind eigens vorgestellt, sie sind in Zweideutigkeit erlebt“.<sup>5</sup> Der Phänomenologie ist es darum zu tun, die Betrachtung der menschlichen Geschichte in den Kontext der stofflichen Welt „zurückzuverlegen“ oder „zurückzuholen“, das heißt jene dahin zurückzubringen, worin diese sich real entwickelt und real „verwickelt“ ist. Dieser Kontext wird negativ sichtbar in den Auswüchsen des kapitalgetriebenen physikalischen, chemischen und biotechnischen „Fortschritts“, welcher das Leben von Millionen von Menschen zerstört hat – und hier wiederum in erster Linie das Leben von Arbeitern und Arbeiterinnen – und weiter zerstören wird, wenn dem nicht Widerstand entgegengesetzt wird. Der stoffliche Kontext aber ist im positiven Sinne, welcher der Widerständigkeit zugrunde liegt, ein sich im Mensch-Natur-Stoffwechselprozess herstellender Gebrauchswert-Kontext. Hier eröffnen sich Dimensionen, die Karl Heinz Roth als „Subjekt-Reste“ und als „Nicht-Wert“ bezeichnet.<sup>6</sup> Roth macht bewusst, dass es der Idee der Arbeiteremanzipation nie alleine um die Verteilung von Macht und Reichtum ging, sondern immer auch darum, der Gebrauchswertebene zu ihrem Recht zu verhelfen. In der emanzipatorischen Perspektive geht es um eine gebrauchswertorientierte Sozialität im Sinne einer weltweiten Befreiung aus körperlicher und geistiger

---

<sup>4</sup> Ebd., S. 504.

<sup>5</sup> Ebd., S. 505.

<sup>6</sup> Karl Heinz Roth, *Empirie und Theorie: Die Marxsche Arbeitswertlehre im Licht der Arbeitsgeschichte*, Teil 1, in: *Sozial.Geschichte. Zeitschrift für historische Analyse des 20. und 21. Jahrhunderts*, 22 (2007), 2, S. 45–67.

Not und einer Transzendenz zu allseitiger Entfaltung des Menschen in seiner Vielgestaltigkeit.

Insofern hat dieses Projekt nicht nur die arbeitsmedizinisch-epidemiologische Beschreibung der Arbeiter- und Arbeiterinnenkrankheiten zum Gegenstand, auch wenn diese einen relevanten Platz einnehmen muss. Es soll der Versuch unternommen werden, die körperliche und seelische Zerstörung der Arbeitenden in den Kontext betrieblicher Herrschaftsbeziehungen, tradiert und neuer Arbeitskulturen und gesellschaftlicher Ideologien und Mentalitäten zu stellen. Stichpunkte hierzu sind: Zwang und Unterwerfung, „freiwillige Unterwerfung“, organisierter Raubbau an körperlicher und geistiger Gesundheit bis zur „Vernichtung durch Arbeit“, Körperschema und Gewalt, normale Dienstbeflissenheit der Antreiber und Verantwortlichen, Gehorsamsbereitschaft, Angst und generalisierte Brutalisierung. Die dominante Rationalität der Inwertsetzung im Lohnarbeitsverhältnis erzeugt erzwungene Gleichgültigkeit gegenüber dem Produkt, gegenüber sich selbst und gegenüber der Gesellschaft. Friedmann<sup>7</sup> und später auch Gorz<sup>8</sup> haben auf die Tradition des Handwerks hingewiesen, die sich dieser Entwicklung lange entgegenstemmte. Doch mit der Universalisierung der Inwertsetzung wurde Individualität in den Modus der Entfremdung beziehungsweise entfremdeter Arbeit transformiert und insofern kaum noch anders möglich als in Formen ruinöser körperlicher – und zunehmend auch mentaler – Verausgabung. Sich dieser Wahrheit in ungeschöner Form anzunähern, sieht sich das vorgeschlagene Projekt nicht nur aus Gründen wissenschaftlicher Redlichkeit, sondern auch aus politischer und ethischer Sicht verpflichtet. Dabei stehenzubleiben, wäre jedoch fatal. Zugleich bringt nämlich die erzwungene Gleichgültigkeit auch ihre Negation hervor: Es entwickeln sich – zumeist sprunghaft und unplanbar – Formen der Kollektivität und Solidarität, nicht nur in der Form spektakulärer Aktionen,

---

<sup>7</sup> George Friedmann, *Zukunft der Arbeit. Perspektiven der industriellen Gesellschaft*, Köln 1953.

<sup>8</sup> André Gorz, *Kritik der ökonomischen Vernunft*, Berlin 1989.

sondern auch im Arbeitsalltag. Immer schält sich dabei die Frage nach der Subjektivität heraus, die nicht zu trennen ist von der Inter-subjektivität, dem „Dazwischen“, wie Merleau-Ponty es ausdrückt. Welche latenten Potentiale des Widerstandes befinden sich hinter der gegenwärtig zunehmend verallgemeinerten Fassade der Flexibilität, der Gleichgültigkeit, des Zynismus und der – wie Sennett<sup>9</sup> es nennt – „Korrosion des Charakters“? Auch Krankheit ist in diesem Zusammenhang als untergründiger Widerstand gegen inhumane Verhältnisse zu interpretieren. Krankheit ist eine Lebenskritik, die ans Licht bringt, was dem Leben gefehlt hat oder was zum Leben nötig ist oder nötig wäre.

Die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg ist, was die Thematisierung und Gestaltung der Arbeitsverhältnisse betrifft, von Kontinuität und Verblendungszusammenhängen gekennzeichnet. Konzepte der „Betriebsgemeinschaft“, der „sozialen Betriebsgestaltung“, der „betrieblichen Psychohygiene“ und staatsmedizinische Strategien wilhelminischer Provenienz zogen sich über den Faschismus hinaus bis tief in die beiden deutschen Nachkriegsstaaten und die Republik Österreich hinein. Sie bestimmen teilweise bis heute die betriebliche Praxis. Die physische Gewalt der lebenszerstörenden Arbeitspolitik gegenüber dem Massenarbeiter und der Massenarbeiterin hat sich zugleich globalisiert, während Metropolen wie Peripherie seit den 1970er Jahren in den Zentren der industriellen Massenproduktion eine Revolte gegen die kapitalistisch organisierte Arbeit erleben. Bemerkenswert ist hier vor allem die Rolle der Arbeitsbedingungen in den betrieblichen Auseinandersetzungen der 70er Jahre des 20. Jahrhunderts in Westdeutschland und Österreich. Diese Konflikte inspirierten die Konzepte der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ sowie die Übernahme von Ideen der Arbeitermedizin aus den Arbeiterkämpfen in Italien und England. Insbesondere die Auseinandersetzungen um die „Chemie am Arbeitsplatz“ während der 1970er und 1980er Jahre waren gespeist von einer breit getragenen Empörung der von schweren Gesundheitsbelastungen Betrof-

---

<sup>9</sup> Richard Sennett, *Der flexible Mensch*, Berlin 1998.

fenen. Die Arbeitsbedingungen haben sich seither gravierend verändert: Massiv physisch und chemisch schädigende Arbeitsprozesse sind weitgehend aus den Stammbesellschaften in prekäre Bereiche innerhalb Deutschlands und Österreichs, in süd- und osteuropäische Länder und zunehmend auch in außereuropäische, vor allem asiatische Regionen ausgelagert worden. Die metropolitane Arbeiterklasse ist seither, bedingt durch neue Arbeitsformen und neue Sozialtechniken, massiven psychischen Belastungen ausgesetzt. Hier greift das Management auf lange überwunden geglaubte Ideologien zurück, die an die protestantische Arbeitsethik anknüpfen, freilich umgemodelt und eingepackt in ein postmodernes Gewand. Richard Sennett deutet den im Verlaufe der Industrialisierung verinnerlichten Arbeitszwang als endlose und nie erfüllbare „Suche nach Anerkennung“, welche sich in der „neuen Kultur der Arbeit“ zu einer „völlig auf die Gegenwart, ihre Bilder und Oberflächen orientierten“ Arbeitshaltung verwandelt<sup>10</sup> – eine mit Postmodernität zu konnotierende Haltung. Arbeitende und Arbeitssuchende werden nach ihrer „Beschäftigungsfähigkeit“ taxiert; die Loslösung von der konkret-nützlichen Seite der Arbeit erfährt eine in der Geschichte der Arbeit bisher nicht gekannte extreme Ausformung.

## Aufbruch gegen Taylorismus und Gesundheitszerstörung

Schon in den 1960er Jahren sehen wir Risse im Putz der kapitalistischen Arbeitswelt.<sup>11</sup> In den frühen 1970er Jahren wurden Arbeitsbedingungen auch in Westdeutschland Gegenstand offener Klassenauseinandersetzungen.<sup>12</sup> Insbesondere in den spontanen Streiks 1973 ging es nicht nur um Lohnfragen, sondern auch um inhumane

---

<sup>10</sup> Ebd., S. 147.

<sup>11</sup> Peter Birke, *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, soziale Bewegungen und Gewerkschaften im deutsch-dänischen Vergleich*, Frankfurt am Main u. a. 2007.

<sup>12</sup> Hajo Funke / Brigitte Geißler / Peter Thoma (Hg.), *Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß*, Frankfurt am Main 1974.

und gesundheitszerstörende Arbeitsverhältnisse, viele Kämpfe waren zugleich gegen die autoritären Strukturen in den Betrieben gerichtet, viele Konflikte entzündeten sich an dem autoritären Habitus von Meistern, die als „Menschenschinder“ empfunden wurden. Im weiteren Verlauf dieses und auch noch des darauf folgenden Jahrzehnts verschmolzen Kämpfe gegen Umweltzerstörung und chemiebedingte Gesundheitszerstörung – hier sei nur an die im Gefolge des Seveso-Unglücks bekanntgewordene Serie von Chemiestörfällen erinnert – mit betrieblichen Auseinandersetzungen.<sup>13</sup> Einen großen Impuls bekamen diese Entwicklungen aus den italienischen Kämpfen um eine Arbeitermedizin, das heißt aus Auseinandersetzungen um das Aufgreifen und Bearbeiten der Gesundheitsbelange der Arbeitenden, die sich nicht mehr den Experten ausliefern wollten.<sup>14</sup> Beispielhaft dafür stehen die Auseinandersetzungen der Belegschaft der Bremer Vulkan-Werft um Asbest<sup>15</sup> sowie die Auseinandersetzungen um Dioxinspätfolgeschäden und Lösemittelschäden bei Malern und Lackierern.<sup>16</sup> Ganz im Vordergrund standen in diesen Jahren die physischen und chemischen Belastungen. Erst allmählich begann sich – angesichts radikaler Rationalisierung und Intensivierung der Arbeit – die Erkenntnis durchzusetzen, dass auch die psychische Seite des Menschen nachhaltig betroffen ist. Thematisiert wurden Akkord- und Schichtarbeit, die insbesondere das Herz-Kreislauf-System unter Stress setzen, doch blieben die Folgen für die leib-seelische Gesamtheit der menschlichen Existenz zumindest begrifflich noch weitgehend ausgeblendet. Psychische Arbeitsbelastungen und hierdurch ausgelöste psychische Erkrankungen waren noch kein Thema, über das in den Betrieben gesprochen wurde.

---

<sup>13</sup> Hien, *Chemische Industrie* (wie Anm. 1).

<sup>14</sup> Helmut Wintersberger, *Arbeitermedizin*, Berlin 1988.

<sup>15</sup> Wolfgang Hien et al., *Am Ende ein neuer Anfang? Arbeit, Gesundheit und Leben der Werftarbeiter des Bremer Vulkan*, Hamburg 2002.

<sup>16</sup> Anita Fabig / Kathrin Otte (Hg.), *Umwelt, Macht, Medizin*, Kassel 2007.

Die Frage der Psychopathologie der Arbeit war gleichwohl schon lange Gegenstand von Forschungen.<sup>17</sup> Schon zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurde von Medizinerinnen auf die Zusammenhänge zwischen Industriearbeit und Nervenerkrankungen hingewiesen.<sup>18</sup> Herausgerissen aus ihrem ländlichen oder handwerklichen Kontext mussten viele Arbeiter/innen Fabrikdisziplin, Akkord- und Fließbandarbeit als hoch belastend empfinden. Mit diesen Fragen befassten sich seit den 1920er und 1930er Jahren des letzten Jahrhunderts solche Forscher wie Industriesoziologie, Industriepsychologie und Industriepsychiatrie. So kommen Zaleznik et al.<sup>19</sup> in ihrer 1970 publizierten Meta-Analyse zu dem Ergebnis, dass unqualifizierte und einförmige Arbeit, Einengung bei der Arbeit und Machtlosigkeit hinsichtlich der Möglichkeit, seine eigene Arbeit zu kontrollieren, ein hohes Risiko beinhalten, eine psychische Erkrankung – hier ging es noch vor allem um Psychosen und schizophrene Erkrankungen, im deutschsprachigen Raum sprach man lange von „Nervenschäden“ – zu erleiden. Ein geringer Handlungsspielraum war geradezu konstitutiv für die unter den Begriffen „Taylorismus“ oder „Fordismus“ firmierenden Produktionskonzepte. Auch wenn deren Grenzen in den Arbeitswissenschaften bald thematisiert wurden: Das „alte kulturelle Modell der Arbeit“<sup>20</sup> lebt in vielen Bereichen noch fort. Es ist gekennzeichnet von Hierarchien, Fremdkontrolle und Zurichtung, aber auch von starker Binnenkontrolle innerhalb der sozialen Beziehungen der Arbeitenden untereinander. Die Kollektivität erlaubte zugleich aber auch solidarisches Handeln Einzelnen gegenüber, wenn diese in Bedrängnis waren oder in eine schwierige Situation gerieten.<sup>21</sup>

Bestimmte Unternehmen versuchen bis in unsere Tage, tayloristische Prinzipien aufrecht zu erhalten oder wieder einzuführen, ob-

---

<sup>17</sup> Michael Freese et al., *Industrielle Psychopathologie*, Bern 1978.

<sup>18</sup> Joachim Radkau, *Das Zeitalter der Nervosität*, München 1998, S. 190 ff.

<sup>19</sup> Zit. bei: Peter Thoma, *Psychische Erkrankungen und Gesellschaft*, Frankfurt am Main 1978, S. 96 ff.

<sup>20</sup> Rainer Zoll, *Alltagssolidarität und Individualismus*, Frankfurt am Main 1993.

<sup>21</sup> Hien, Ende (wie Anm. 15), S. 156 ff.

wohl sie sozial- und gesundheitspolitisch kontraproduktiv sind. Kaum bestreitbar ist die Feststellung, dass der Taylorismus ein Verfahren zur Produktion von Frühinvalidität war und ist, wobei in der Vergangenheit die psychischen Erkrankungen oft durch die degenerativen Verschleißerkrankungen überdeckt wurden. Die neuen psychischen Leiden streuten sich bald quer über alle Berufe, schienen sich aber mehr und mehr auf Angestelltenberufe zu konzentrieren.<sup>22</sup> In dieser Hinsicht besonders auffallend war der Beruf der Telefonistin. Das unentwegte Hin und Her zwischen Rufzeichen, Hören, Fragen, Verbinden, Trennen, Blinken, Stöpseln, Schalten, Zwischenfragen, Unterbrechungen, Wiederverbinden, Umschalten und so weiter galt selbst hartgesottenen „Psychotechnikern“ – so nannte sich damals der Zweig der Arbeitspsychologie, der sich um die Anpassung des Menschen an die Arbeit kümmerte – als hoch belastete Tätigkeit. Nur wenige Frauen hielten diese anstrengende Arbeit für längere Zeit durch. Von einer Anhäufung sogenannter „Nervenschwacher“ – oder „Neurastheniker“ – konnte hier beileibe keine Rede sein, auch wenn diese These bis heute immer wieder gerne aufgestellt wird.<sup>23</sup>

In den 1980er Jahren etablierten sich neue Formen der Problemwahrnehmung, die sich zugleich als Medium der Problemlösung anboten: die Gesundheitszirkel. Sie entstanden, teilweise als Weiterentwicklung des Qualitätszirkel-Gedankens, hauptsächlich jedoch als Auswirkung der aus Norditalien kommenden Gesundheitsbewegung, welche die Forderung „*non delegata!*“ zu ihrem Prinzip gemacht hatte.<sup>24</sup> Dies waren einerseits Bewegungen, die – unter den Begriffen der Antipsychiatrie und Gemeindepsychiatrie – seelisch Erkrankte aus den Anstalten herausholen und in die Gesellschaft reintegrieren wollten; dies war andererseits der zunehmende Wi-

---

<sup>22</sup> Radkau, Zeitalter (wie Anm. 18), S. 215 ff.

<sup>23</sup> Kritisch dazu: Wolfgang Hien, Arbeitsbedingte Risiken der Frühberentung, Bremerhaven 2006, S. 69 ff.

<sup>24</sup> Agostino Pirella, Erfahrungen mit einer institutionellen Struktur, in: Manfred Max Wambach (Hg.), Die Museen des Wahnsinns und die Zukunft der Psychiatrie, Frankfurt am Main 1980, S. 19–40; Wintersberger, Arbeitermedizin (wie Anm. 14).

derstand von Industriearbeitern gegen gesundheitszerstörende Arbeitsbedingungen und der Widerstand gegen eine Arbeitsmedizin, die ihre Aufgabe nur leistungs- und selektionsmedizinisch begriff. Unter dem Begriff der „Arbeitermedizin“ – nicht die Arbeit, sondern die Arbeiter sollten geschützt werden – und mit Postulaten wie zum Beispiel „Wir sind Experten unserer eigenen Situation“, „Die Gesundheit in die eigenen Hände nehmen“ und „Betroffene zu Beteiligten machen“ verbreiteten sich diese Ideen weltweit; sie manifestierten sich schließlich in unterschiedlichen Modellen der betrieblichen Gesundheitspolitik und in verschiedenen Instrumenten, von denen der Gesundheitszirkel (GZ) sicherlich das bekannteste geworden ist. GZ sind gemischte Kleingruppen, in denen sich Vertreter einer bestimmten Beschäftigungsgruppe – gegebenenfalls auch mit Führungskräften, Betriebsrat, Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft – unter Leitung eines externen Moderators in regelmäßigen Abständen treffen, um Belastungsschwerpunkte und Präventionsmöglichkeiten zu besprechen und diese im Rahmen eines Aktionsplans umzusetzen.<sup>25</sup> GZ haben sich als aktivierende Methoden der betrieblichen Gesundheitsarbeit zwar etabliert, werden aber, wenn sich Bewegungen im Betrieb zeigen, oftmals mit dem Argument der „mangelnden Objektivität“ von der Kapitaleseite aufgekündigt.

Die partiellen Öffnungen der Arbeitspolitik in den 1980er Jahren boten Auffassungen Raum, dass der Taylorismus nunmehr überwunden sei oder kurz vor seiner Überwindung stehe. Ein mangelnder Handlungsspielraum – typisch für Fließbandarbeit, aber auch für starre Büroarbeit oder Funktionspflege im Krankenhaus – gehörten nach dieser Auffassung nun eher der Vergangenheit an. Paradigmatisch hierfür steht eine Studie von Horst Kern und Michael Schumann,<sup>26</sup> deren Titel „Ende der Arbeitsteilung?“ zwar noch ein Fragezeichen enthielt, das aber viele – auch die Autoren

---

<sup>25</sup> Alfons Schröer / Reinhold Sochert, Gesundheitszirkel im Betrieb, Wiesbaden 1997.

<sup>26</sup> Horst Kern / Michael Schuhmann, Das Ende der Arbeitsteilung?, München 1984.

selbst – gerne übersahen. Von einem „neuen, ganzheitlichen Zuschnitt der Arbeit“ war jetzt die Rede. Eine Erweiterung des Handlungsspielraums, Arbeitswechsel – *job rotation* – und Arbeitsanreicherung – *job enrichment* – sowie autonome und teilautonome Gruppenarbeit gehörten nunmehr zum Kanon einer „menschengerechten Arbeitsgestaltung“. Aus heutiger Sicht stellt sich die Frage, ob hier nicht einzelne Veränderungen unzulässig auf das Ganze der Arbeit hochgerechnet wurden. Neben der Frage, ob und wieweit die Beschäftigten selbst Ziele und Teilziele ihrer Arbeit bestimmen oder gestalten können, stellt sich bezüglich des Handlungsspielraums auch die weitere Frage, welchen Freiheitsgrad die Beschäftigten bei der Wahl der Arbeitsmethoden und des Arbeitsablaufs haben und inwieweit sie sich mit anderen Beschäftigten über Ziele, Methoden, Ablauf, Aufgabenverteilung und Qualität der Arbeit verständigen können.

Die Überlegungen zu mehr Handlungsspielraum und mehr Ganzheitlichkeit bei der Arbeit fanden in einer Zeit statt, die allgemeinpolitisch von den Versuchen, „mehr Demokratie (zu) wagen“ und arbeitspolitisch von den Ideen zur „Humanisierung des Arbeitslebens“ geprägt war. Sehen wir uns aber neuere Befragungen und internationale wie nationale epidemiologische Studien genauer an, so müssen wir feststellen, dass mehr als fünfzig Prozent der Beschäftigten über mangelnden Handlungsspielraum klagen.<sup>27</sup> Wie ist das zu erklären? In der Regel wird in der Arbeit ein geringer Handlungsspielraum dann empfunden, wenn jene durch eine hierarchische, bürokratisierte oder aber vom Markt beziehungsweise vom Kunden diktierte Form der Arbeitsorganisation beherrscht wird. Insbesondere den „Druck des Marktes“, der mittlerweile überall an die Beschäftigten weitergereicht wird, empfinden diese als fundamentale Einengung ihrer Handlungsmöglichkeiten. Auch wenn es dem Arbeitnehmer frei steht, eigene Prioritäten zu setzen, seine Arbeitsinhalte und -methoden zu variieren, seine Zeit selbst einzuteilen und seine Kooperationspartner bedingt frei zu wählen, so werden die hierdurch erreichten Vorteile wieder aufgezehrt durch

---

<sup>27</sup> Hien, Risiken (wie Anm. 23), S. 27 ff.

strikte und oftmals unverrückbare Terminvorgaben, durch unverhältnismäßig hohen Verantwortungsdruck, durch mangelnde organisatorische und personelle Ressourcen, durch extreme Ausdehnung der Arbeitszeit und schließlich auch durch einen höheren Grad an Unterdrückung der eigenen Gefühle. In der Arbeitsforschung besteht Einigkeit darüber, dass – neben der Zunahme der Dienstleistungs- und Wissensarbeit – die Arbeit in allen Branchen und Berufen „intellektueller“, „eigenständiger“ und angeblich auch „sinnerfüllter“ geworden sei. Gefordert sei der Einsatz der ganzen Person. Diese und weitere Aspekte wurden im Begriff der „Subjektivierung“ zusammengefasst. Einigkeit besteht auch darüber, dass diese Entwicklung höchst widersprüchlich verläuft. Die teilweise dramatische Zunahme arbeitsbedingter psychischer und psychosomatischer Erkrankungen<sup>28</sup> – hierzu gehören vor allem Burnout, Depression und Rückenerkrankungen – kann als Indikator der Schattenseiten dieser „schönen neuen Arbeitswelt“ gedeutet werden. Je nach Erhebungsmethode leiden fünf bis 15 Prozent der Erwerbstätigen an einem Burnout-Syndrom, das mit chronischer Erschöpfung, Leistungsminderung und Depersonalisierung – einer Gefühllosigkeit sich selbst und anderen gegenüber – verbunden ist. Bei bestimmten Berufsgruppen wie zum Beispiel dem Pflegepersonal steigt diese Quote auf 25 Prozent. Epidemiologische Schätzungen gehen davon aus, dass jede dritte bis jede zweite psychische Erkrankung ihre Ursache in der Arbeitswelt hat, wobei die Angst vor Arbeitslosigkeit beziehungsweise die eingetretene Arbeitslosigkeit einen bedeutsamen Anteil an dieser Entwicklung hat.<sup>29</sup> Die Epidemiologie zeigt übereinstimmend: Die Krankheitsraten steigen gegenüber klassischen Festanstellungen bei untypischen und prekären Arbeitsverhältnissen und kurzzeitiger Arbeitslosigkeit kontinuierlich an. Die höchsten Raten finden wir bei Langzeitarbeitslosigkeit.

---

<sup>28</sup> Andreas Weber / Georg Hörmann, *Psychosoziale Gesundheit im Beruf*, Stuttgart 2007; Uwe Lenhardt / Michael Ertel / Martina Morschhäuser, *Psychische Arbeitsbelastungen in Deutschland*, in: *WSI-Mitteilungen*, 63 (2010), S. 335–342.

<sup>29</sup> Eine Übersicht über die epidemiologischen Schätzungen findet sich in Hien, *Risiken* (wie Anm. 23).

Doch die Situation ist soziologisch durchaus unübersichtlich und wissenschaftlich nicht leicht zu fassen. Zum einen scheinen gesundheitlich „Angeschlagene“ eher aus dem Arbeitsleben exkludiert zu werden, so dass sich Kranke in der Arbeitslosigkeit „ansammeln“. Aber auch die Arbeitenden selbst scheinen sich selbst in Widersprüche zu verwickeln. Einerseits zeigen Umfragen eine hohe Arbeitszufriedenheit, andererseits setzt sich ein ebenso großer Anteil der Befragten bis an und über die Belastungsgrenzen hinweg selbst unter Druck.

Die gegenwärtige soziologische Forschung konzidiert jedoch zugleich ein Roll-Back zu längst überholt geglaubten Arbeitskonzepten. Kuhlmann spricht von einer „Rückkehr der Monotonie in die Fabriken“, <sup>30</sup> und Nick Kratzer und Wolfgang Menz schreiben: „Die systematische Überlastung ist kein Fehler im System, sondern hat selbst System“. <sup>31</sup> Wie schon Sennett feststellte, <sup>32</sup> legen (post-)moderne Managements ganz bewusst unerreichbare Ziele fest, um die Organisation willentlich und wissentlich in Turbulenzen – Abteilung gegen Abteilung, Team gegen Team, Mitarbeiter/in gegen Mitarbeiter/in – zu drängen, aus denen „Sieger“ und „Verlierer“ hervorgehen. Wer verliert, verliert alles, das heißt er oder sie verliert den Arbeitsplatz und meist auch die Gesundheit. Auf der Strecke bleiben immer mehr körperlich und seelisch zerrüttete Menschen. Gerlmaier et al. berichten in ihrer Untersuchung zu den Veränderungen in der IT-Branche von einem erschreckenden Anstieg der Belastungen und Beanspruchungen. <sup>33</sup> Klagten 2001 etwa fünfzig

---

<sup>30</sup> Michael Kuhlmann, Die Monotonie kehrt zurück in die Fabriken, in: Böckler-Impuls, 20 (2010).

<sup>31</sup> Nick Kratzer / Wolfgang Menz, Von der Produktions- in die Reproduktionskrise. Vortrag beim Theorie-Workshop des Projektes Lanceo im Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München, [<http://www.isf-muenchen.de/publikationen/arbeitspapiere/id/16/lang/all>] (Download 19. März 2011).

<sup>32</sup> Sennett, Mensch (wie Anm. 9); ders., Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin 2005.

<sup>33</sup> Anja Gerlmaier et al., Gesund altern in High-Tech-Branchen? IAQ-Report der Universität Duisburg-Essen, [<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2010/report2010-04.pdf>] (Download 19. März 2011).

Prozent der Befragten darüber, „nach der Arbeit nicht abschalten“ zu können, sind es 2009 bereits siebzig Prozent. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten zeigen Anzeichen einer chronischen Erschöpfung. Zeitdruck und „Multi-Tasking“ werden als Hauptbelastungsfaktoren genannt. Der von Unternehmensseite behauptete große Handlungsspielraum entpuppt sich als Farce, da die Arbeitssituation im Kern zu einem Hinterher-Rennen angesichts ohnehin unerreichbarer Zielvorgaben degeneriert. Die deutsche Industriesoziologie glaubt, dass ihre Forschungsergebnisse die Unternehmen überzeugen könnten, angesichts des demographischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels die Arbeitsaufgaben zu entzerren und auf ein menschliches Maß herunterzufahren. Die Personal-Anwerbe-Politik der IT-Unternehmen zeigt jedoch den im globalisierten Kapitalismus näher liegenden Weg: Gesucht werden junge Fachkräfte aus Indien und anderen Schwellenländern, das heißt Fachkräfte, die bereit sind, sich den exorbitanten Anforderungen zu beugen und von denen man annimmt, dass sie sich nicht wehren.

## „Neue Autonomie“ in der Arbeitswelt: eine Illusion

Als geradezu paradigmatisch für den Epochenbruch – zwischen alter und neuer Kultur der Arbeit, zwischen Fordismus und Postfordismus oder genereller: zwischen Moderne und Postmoderne – kann der Niedergang der beiden Großwerften AG Weser und Vulkan in Bremen angesehen werden.<sup>34</sup> 1975 gab es in diesem Industriezweig allein in Bremen noch mehr als 25.000 Arbeiter, 1997 blieben davon noch wenige hundert in einigen mittelständischen Werften übrig. Die Werftarbeiter wurden in eine Welt hineingeworfen, in der ganz andere Regeln und Denkweisen gelten als die, mit denen sie sozialisiert wurden. Aus den Befragungen und Interviews, die wir zehn Jahre nach der Vulkan-Pleite machten, wird eine Dreiteilung deutlich: Die Jüngeren fanden, soweit ihr körperli-

---

<sup>34</sup> Hierzu und zum Folgenden: Hien, Ende (wie Anm. 15).

cher Zustand dies erlaubte, Arbeit bei Mercedes oder anderen Industrieunternehmen, die mittleren Jahrgänge, oftmals bereits gesundheitlich angeschlagen, fanden zeitweise Arbeit bei Leihfirmen, die Älteren waren gesundheitlich schwer eingeschränkt und befanden – und befinden sich zum Teil noch immer – in einem jahrelangen Kampf gegen Arbeitsamt, Berufsgenossenschaft und Rentenversicherung. Was alle drei Gruppen erfahren mussten, war das Sprachspiel der „neue(n) Autonomie“. Sie waren mit betrieblichen und überbetrieblichen Institutionen konfrontiert, welche andauernd von „Eigenverantwortung“ sprachen. Was die ehemaligen Werftarbeiter erlebten, war „Freiheit“ in der Form absoluter Individualisierung. Sie, die an soziale Kollektivität gewohnt waren, standen nun völlig isoliert da. Ein Arbeiter, der nach einigen Jahren bei Mercedes fest eingestellt wurde, erzählt:

„Das sind ziemlich harte Auswahlkriterien dort. Also, wer da schon so 'ne Macke hat und krank war, der konnt dann schon fast gehn. Die Auswahl ist eben riesig. Es gibt viele Leute, die wolln da arbeiten, nech, denn sortiert man das aus. Wie mit Äpfeln, nech, wenn viel Äpfel da sind, nimmt man sich die schönsten raus, so ungefähr. Auch in der Qualifikation, in allen Dingen eben. [...] Das Betriebsklima ist ziemlich, echt, ja... ziemlich angespannt. Es wird viel ausgegliedert dort, viel Fremdvergabe wird dort gemacht. Jetzt neuerdings werden einfach die Leute zur Wahl gestellt: ‚Entweder arbeitet ihr jetzt soundso oder wir vergeben das einfach fremd.‘ [...] Ja, man muss flexibel sein, man muss flexibel sein und immer auf die neuen Anforderungen reagieren, und deshalb halte ich mich auch fit, jogge, mach Fortbildungen, das muss ich schon alles selbst in die Hand nehmen, jeder guckt halt, wo er bleibt, jeder ist sich selbst der Nächste.“<sup>35</sup>

Ob Produktionsarbeit, wie in diesem Fall, oder Dienstleistungs- und Wissensarbeit: Die betrieblichen Strukturen haben sich in bestimmten Aspekten gravierend gewandelt. Arbeitende scheinen sich nicht nur dem Diktat der Flexibilisierung unterzuordnen, son-

---

<sup>35</sup> Dieses Zitat entstammt einem Interview (Nr. 20) aus dem Folgeprojekt: Wolfgang Hien et al., Ein neuer Anfang wars am Ende nicht, Hamburg 2007, S. 6, 8, 23.

dern auch sukzessive Verantwortung für das Selbstmanagement zu übernehmen: Sie sehen sich genötigt, nicht nur ihre Arbeitskraft zu verkaufen, sondern ihre Gesamtperson im Sinne einer Nachhaltigkeit ihrer Ausbeutbarkeit. Die in den tayloristischen Arbeitsverhältnissen erzwungene Gleichgültigkeit gegenüber der Gebrauchswertebene war notwendigerweise verknüpft mit einer großen Rollendistanz. Das machte die Menschen zu Schatten ihrer selbst und führte zu massenhaften inneren und äußeren Verstümmelungen. Heute aber schwindet diese Distanz, was zu einer ebenso großen Gefahr wird, das heißt die Individuen fallen im Modus der Entfremdung in die Affirmation des jeweils Gegebenen hinein. Das „Aufgehen“ in der Arbeitsrolle ist bereits Ausdruck einer Entfremdung, das heißt der Unfähigkeit einer authentischen Beziehung zu sich selbst und zum Anderen. Ein wesentlicher Aspekt einer emanzipatorisch verstandenen Autonomie aber zeigt sich gerade in der Fähigkeit, so André Gorz,<sup>36</sup> sich von den zugewiesenen Rollen zu distanzieren. In der Distanzlosigkeit zur Kapitalbewegung reproduziert sich die alte Gleichgültigkeit auf einer neuen Ebene, sie wird zu einer Gleichgültigkeit gegenüber Mensch und Natur, die einer völlig neuen analytischen Betrachtung bedarf. Die soziale Situation ist immer eine zwischenleibliche, und die innere Stimmung drückt sich immer auch leiblich aus, in unfreien Situationen leider allzu oft in psychischen und psychosomatischen Symptomen. Die leibliche Dimension neoliberaler Arbeitsverhältnisse äußert sich ja gerade darin, dass die von außen gesetzten, erwarteten oder erwartbaren Anforderungen erfüllt oder gar übererfüllt werden. Nach und nach gewinnen diese Erwartungen den Charakter eines Fetischs, dem zu folgen sich zum inneren Zwang auswächst. Die Sozialtechniken der Corporate Identity sind darauf ausgerichtet, das authentische und sozial orientierte Selbst zu ersticken und durch ein fremdbestimmtes „Pseudoselbst“<sup>37</sup> zu ersetzen. Eine besondere herrschaftstechnische

---

<sup>36</sup> André Gorz, *Arbeit zwischen Misere und Utopie*, Frankfurt am Main 2000, S. 181–208.

<sup>37</sup> Erich Fromm, *Die Furcht vor der Freiheit*, Frankfurt am Main 1983, S. 165.

Energie kommt in der Praxis zutage, den Arbeitenden ein künstliches „Wir“ einzupflegen, wie dies etwa bei IBM, SAP und anderen großen Software-Unternehmen seit Jahren der Fall ist, und inzwischen nicht nur bei diesen. Jeder Versuch eines dort Arbeitenden, seiner eigenen Individualität nachzuspüren, wird mit sozialer Ausgrenzung und mit Sanktionen beantwortet, die schnell die Qualität eines systematischen Mobbings erreichen. In derart ideologisierten Milieus ist es schwierig, soziale Schutzräume zu bilden, möglicherweise schwieriger als zu Zeiten offen autoritärer Strukturen. So bleibt oftmals nur die innere Vereinsamung, die sich nach Jahren des Erduldens einstellt und zu einer Chronifizierung des Leidens führt.<sup>38</sup> Ein überdurchschnittliches Einkommen, Medikamente beziehungsweise Dopingmittel oder sportliche Betätigung können manche Belastung eine Zeit lang kompensieren – oder besser: kaschieren – und dazu führen, eine Problembearbeitung hinauszuschieben. Doch droht, wenn das andauernde Sich-Verbiegen mürbe gemacht hat und Warnsignale zum wiederholten Male übergangen wurden, die leib-seelische Einheit zu zerbrechen.

In der neuen arbeitspolitischen Diskussion hat sich die These eingebürgert, dass die heutige Arbeitswelt durch ein hohes Maß an Freiheitsgraden charakterisiert sei; die Arbeitsperson könne sich in einem früher nicht vorstellbaren Maß frei oder zumindest ungleich freier bewegen.<sup>39</sup> Die Rahmenbedingungen der kapitalistischen Ökonomie seien zwar immer noch vorhanden, doch treibe nun nicht mehr der autoritäre Vorgesetzte zur Arbeit an, sondern alleine der Markt, der gleichsam nach unten zu den Arbeitenden durchgereicht werde. Man spricht in diesem Sinne von einer „neuen Autonomie in der Arbeit“ und von „indirekter Selbststeuerung“. Auch wenn niemand ein Zurück zur direkten Disziplinierung des alten betrieblichen Herrschaftssystems wollen kann, so muss doch kon-

---

<sup>38</sup> Wolfgang Hien, „Irgendwann geht es nicht mehr“. Älterwerden und Gesundheit im IT-Beruf, Hamburg 2008.

<sup>39</sup> Klaus Peters / Dieter Sauer, Epochenbruch und Herrschaft, in: Dieter Scholz et al. (Hg.), Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit, Münster 2006, S. 98–125.

zediert werden, dass in diesem System nicht zu vernachlässigende Freiräume und Kommunikationsnischen existierten – die Arbeitssoziologie sprach von „verborgenen Situationen“.<sup>40</sup> Diese Nischen schwinden, und wenn – damals wie heute – Vorgesetzte oder bestimmte „auf die Person angesetzte“ Kollegen und Kolleginnen mit einem breiten Arsenal von Psychotechniken Druck erzeugen, so kann dies schneller zu ausweglosen Situationen, das heißt zur Exklusion führen. Entweder geht es um eine weitere Leistungssteigerung oder es geht um das Ausreizen der Flexibilitätsbereitschaft bis zum freiwilligen Ausstieg des unter Druck Gesetzten. Sennett berichtet von Managementtechniken,<sup>41</sup> in denen gezielt Konkurrenz unter den Arbeitenden erzeugt wird, mit dem Ziel, bestimmte Personen zur Kündigung zu nötigen. Die Übergänge zum unvermeidlichen Mobbing sind hierbei fließend. Kann in solchen Arbeitsstrukturen noch von Autonomie gesprochen werden? Es ist nützlich, sich kurz die aufklärerische Begriffstradition zu vergegenwärtigen, nach der ein Individuum zur Autonomie befähigt wird, insofern es „mit vorgegebenen Handlungsalternativen auf eine reflektierte, selbstbewusste Weise umzugehen [weiß]; solche Prozesse lassen sich angemessen überhaupt nur in dem Maße beschreiben, in dem gefragt wird, ob ein Subjekt die institutionelle Erweiterung von individuellen Handlungsspielräumen auch als Chance für die eigene Selbstbestimmung wahrnimmt und zu nutzen weiß.“<sup>42</sup> Autonomie ist nicht gleichbedeutend mit „absoluter Freiheit“, die es wegen der Eingebundenheit in leibliche und soziale Zusammenhänge gar nicht geben kann. Autonomie hat aber im Kern etwas mit Selbstbestimmung zu tun. So zeigt sich bei genauerem Hinsehen, dass im Mantel indirekter Steuerung tayloristische Arbeitsverhältnisse fortbestehen oder massiv wiedereingeführt werden und dass manche Selbstverwirklichungsverständnisse sich als Illusion entpuppen. „Dieses Bestehen

---

<sup>40</sup> Konrad Thomas, *Die betriebliche Situation der Arbeiter*, Stuttgart 1964.

<sup>41</sup> Sennett, *Kultur* (wie Anm. 32).

<sup>42</sup> Axel Honneth, *Desintegration. Bruchstücke einer soziologischen Zeitdiagnose*, Frankfurt am Main 1994, S. 25.

auf eigenen und eigensinnigen Ansprüchen, auf dem Wert der eigenen Arbeit und der Würdigung eigenen Bemühens und Mühens, kann in Rückzug, innerer Kündigung, im *exit* münden<sup>43</sup>. Oder, so kann hinzugefügt werden, in chronischer Krankheit.

Marie-France Hirigoyen,<sup>44</sup> die als psychologische Expertin die französische Regierung und die europäische Kommission insbesondere zu Fragen der seelischen Gewalt am Arbeitsplatz berät, bringt eine Menge Belege dafür, dass neue Management-Konzepte die Beschäftigten psychisch verunsichern und psychisch belasten. Die in Frankreich gewonnenen Beobachtungen sind kennzeichnend für die Arbeitswelt im globalisierten Kapitalismus im Allgemeinen und insbesondere für Arbeitsbereiche mit höherem Qualifikationsgrad, wie sie für zentraleuropäische Wirtschaftsregionen typisch sind. Sie können daher umstandslos auf die deutschen Verhältnisse übertragen werden. Zunächst stellt Hirigoyen fest: Die Management-Philosophie spricht permanent von Freiheit, Autonomie, Selbständigkeit und Selbstverantwortung; nicht selten werden Schlagworte wie „Kreativität“ oder gar „Selbstverwirklichung“ gebraucht. Zugleich gibt das reale Management harte Kriterien vor, an denen sich die Produktivität und Rentabilität der konkreten und personenbezogenen Arbeit misst. Dies bedeutet: „Die Autonomie der Arbeitnehmer hat sich in bestimmten Grenzen zu bewegen. Obwohl auch traditionelle Unternehmen nach kreativen Beschäftigten verlangen, fürchten sie in Wahrheit jeden neuen Gedanken und bevorzugen die geistige oder zumindest die formale Konformität. [...] Man verlangt von den Mitarbeitern Initiative und Verantwortung, aber je selbständiger sie werden, desto bedrohlicher wirken sie auf ihre Vorgesetzten, die befürchten müssen, ihre Macht zu verlieren. [...] Man fordert vom Arbeitnehmer großen Einsatz, erwartet von ihm, sich persönlich einzubringen, [...] lässt ihm aber für die geleistete

---

<sup>43</sup> Stephan Voswinkel, Bewunderung oder Würdigung? Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektiver Arbeit, in: Axel Honneth (Hg.), Befreiung aus der Mündigkeit, Frankfurt am Main 2002, S. 65–92.

<sup>44</sup> Marie-France Hirigoyen, Wenn der Job zur Hölle wird, München 2002.

Arbeit keinerlei Anerkennung zukommen.“<sup>45</sup> Die Autorin nennt weitere Faktoren wie zum Beispiel die von Firmenvorständen und Vorgesetzten geschürten Rivalitäten und Konkurrenzen, die angesichts laufender Personalkürzungen mit einem hohen Angstpotential besetzt sind. Die Folgen sind eine latente Verrohung der Umgangsformen, Falschheit und Zynismus, das heißt ein menschenfeindliches Klima, das zu den offiziellen Unternehmensleitlinien in einem eklatanten Gegensatz steht. Wenn wir also danach fragen, wie es um die „demokratische Wende“ der 1970er und 1980er Jahre steht, so müssen wir heute feststellen, dass die über Hierarchien vermittelte Kommandoherrschaft durch eine über vermarktlichte Sozialtechniken vermittelte abgelöst wurde. Die auf die Seele des Menschen wirkenden Zwangsverhältnisse sind geblieben. Sie sind durch ihre partielle Anonymisierung mindestens ebenso angstbesetzt wie früher. Die Pressionen, die Auspressung und die Erpressung kommen heute per Email.

Die Arbeitsorganisation ist nur scheinbar „freiheitlicher“ und nur scheinbar menschlicher und demokratischer geworden. Gefordert ist nicht nur die inhaltliche, zeitliche und örtliche Flexibilität, oftmals bis zur Dauerzerreißgrenze. Hinzu kommt eine weitere, ganz wesentliche Einflussgröße: Auch das Erfahrungswissen der Beschäftigten, ein ganz wesentlicher Faktor der Anerkennung und damit der Gesunderhaltung und der Gesundheitsförderung, wird zunehmend entwertet. Manfred Albrod,<sup>46</sup> Betriebsarzt in einem multinationalen Konzern, zählt in diesem Zusammenhang einige sehr nachdenklich machende Faktoren auf: „Fortfall von lokalen Wissens- und Erfahrungsprivilegien sowie globale Standardisierung von Prozeduren und Tools mit internationaler personeller Austauschbarkeit, [...] zunehmende Fremdbestimmung und nicht mehr abgeforderte Kreativität des Einzelnen bei globaler Zentralisierung von Arbeitsvorgaben, Einschränkung der individuellen Aufgaben-

---

<sup>45</sup> Ebd., S. 209, 211, 213.

<sup>46</sup> Manfred Albrod, Die Bedeutung psychomentaler Belastungen im betrieblichen Kontext, in: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin, 43 (2008), S. 608–617.

vollständigkeit und Aufgabenüberschaubarkeit durch globale Arbeitsteilung.“ Albrod weist auch darauf hin, dass persönliche Nischen im Arbeitsalltag wegrationalisiert werden und die Möglichkeiten für eine nicht zweckgebundene Kommunikation gegen Null gehen. Doch gerade diese kommunikativen Freiräume sind in der betrieblichen Lebenswelt und vor allem für die Gesundheit der Arbeitenden lebens- und überlebensnotwendig.

Die Entwertung beruflicher Traditionen und Maßstäbe zeigt sich – zusätzlich zu den „klassischen“ Arbeitsbelastungen – in spezifischer Weise im Gesundheitswesen. Ein kürzlich abgeschlossenes Projekt zur gesundheitlichen Situation älterer Pflegekräfte<sup>47</sup> zeigt ein ernüchterndes Bild: Die gesundheitliche Situation älterer Pflegekräfte ist prekär, wenn nicht gar katastrophal. Die Frühberentungsquote – der Anteil der gesundheitlich begründeten Frühberentungen an allen Berentungen – hat bei den Krankenschwestern mittlerweile die 40-Prozent-Marke erreicht, bei den Altenpflegekräften liegt sie knapp unter der 35-Prozent-Marke. Pflegekräfte liegen damit, etwa auf gleicher Höhe wie Maurer und Dachdecker, in der Spitzengruppe der Frühberentungen. Die seit einigen Jahren sich verstärkende radikale Ökonomisierung der Gesundheitsarbeit führt zu einer Reduzierung der Arbeit auf Technik, während die sozialen Faktoren – emotionale Zuwendung, Gespräche, Fürsorge, Angehörigenbetreuung und so weiter – immer mehr herausfallen. Die von der betrieblichen Organisation im Zuge der Verbetriebswirtschaftlichung geforderte Arbeitsrolle gelangt zunehmend in Konflikt mit der Berufsrolle, wie sie von den betroffenen Individuen einmal gelernt wurde und innerlich vertreten wird und gleichsam zu einem Teil ihrer Persönlichkeit beziehungsweise ihrer persönlichen Identität geworden ist. Dies führt bei denen, die noch an ihren persönlichen berufsethischen Zielen festhalten, zu massiven Zerreißproben und ersichtlich zu tatsächlichen psychosomatischen Brüchen. Die Möglichkeiten, innerhalb der Organisation die pra-

---

<sup>47</sup> Wolfgang Hien, *Pflegen bis 67? Die gesundheitliche Situation älterer Pflegekräfte*, Frankfurt am Main 2009.

xiswirksame Geltung berufsethischer Ziele durchzusetzen, sind solange äußerst beschränkt, wie eine kulturelle Hegemonie neoliberalen Denkens in Betrieb und Gesellschaft besteht und der Einzelne mit seinen Konflikten weitgehend vereinzelt und einsam bleibt, das heißt auch: solange, wie es keine greifbaren Alternativkonzepte gibt, welche die gesellschaftliche Solidarität und nicht die Vermarktlichung in den Vordergrund stellen. Ein Betriebsarzt gab zu Protokoll:

„Der große Komplex, der zunimmt, auch nachweislich zunimmt, ist [...] von der mitgebrachten Depression, die dekomponiert wird aufgrund der Belastungen, über Burnout, dieser ganze Komplex, der psychosomatisch, psychisch und psychiatrisch ist. Wir haben in diesem Hause in den letzten drei Jahren jedes Jahr ca. 20 Neuerkrankungen mit psychiatrischen Diagnosen. [...] Sie dekomponieren jetzt, also auf Grund der Rahmenbedingungen. Und das nimmt mit dem Alter deutlich zu, was bei unserem Altersdurchschnitt natürlich fatal ist. [...] Wir haben hier eine Mitte 50-jährige Schwester, die ist komplett ausgebrannt. Sie hat 3 Jahre ohne sonstige Erkrankungen, einfach auf Grund der psychischen Situation, der Teamsituation, der Belastungssituation, 3 Jahre gegen ihre Kraft gearbeitet und ist dann plötzlich, weil eine Hausärztin glücklicherweise die Notbremse gezogen hat – sie hat es selbst, glaube ich, gar nicht gemerkt – krank geschrieben worden. Sie hat 3 Jahre mit Kolleginnenhilfe kompensiert. Das ist nicht plötzlich entstanden, das ist über 3 Jahre entstanden. Ja, warum ziehen die Betroffenen nicht früher die Notbremse? Wenn wir in die Geschichte gehen, gibt es eine hohe Affinität, hohe Identifikation über den Patienten. Das ist die eine Ebene. Die zweite Ebene: Es gibt eine hohe Identifikation, eine Solidarität mit den Kollegen: ‚Wenn ich nicht komme, muss jemand anderes aus dem ‚Frei‘ kommen, also komm‘ ich lieber‘, und inzwischen ist es so, dass der Druck so ist: ‚Wenn ich nicht komme, kommt gar niemand mehr.‘ So ist es.“<sup>48</sup>

Sind es hier Überidentifikation und Überverausgabung, so sind es in anderen Fällen Job-Angst und Job-Verlust, die eine Vielzahl von

---

<sup>48</sup> Ebd., S. 75.

Krankheiten auslösen können. Psychische Erkrankungen sind in diesem Zusammenhang vielleicht am plausibelsten, doch weiß die Wissenschaft von ebenso großen Risiken hinsichtlich Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Magen-Darm-Erkrankungen, Stoffwechselerkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen und Immunerkrankungen. Meist sind tiefe Erschöpfung und Niedergeschlagenheit, Antriebslosigkeit, Gefühlsarmut vergesellschaftet mit organischen Leiden, wobei meist letztere als Hauptdiagnose vermerkt werden. Das Ausmaß des psychischen Elends ist daher immer noch nicht voll sichtbar. Alarmierend ist die Mitteilung der DAK, dass vermutlich zwei Millionen Erwerbstätige regelmäßig leistungssteigernde und stimmungsaufhellende Medikamente – wie zum Beispiel Ritalin – nehmen, um im Berufsleben bestehen zu können.<sup>49</sup> Insofern ist die immer wieder zu hörende Meinung, psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt seien „in Wirklichkeit“ keine, sondern lediglich „durch die Psychiatrieindustrie erzeugte“<sup>50</sup> kritisch zu beleuchten: Einerseits hat die Pharmaindustrie tatsächlich in unverantwortlicher Weise ihre Propaganda gesteigert, um so die Einnahme ihrer Mittel gleichsam zur Normalität werden zu lassen. Hierdurch werden gesellschaftliche Problemlagen medikalisiert und damit zugleich auch individualisiert. Andererseits geht es den Menschen in der Arbeitswelt tatsächlich schlecht, und sinnvolle Bewältigungs- und Bearbeitungsformen werden gerade durch die neuen Arbeitsformen immer schwieriger.

Matuschek et al. sprechen von einer „subjektivierten Taylorisierung als Beherrschung der Arbeitsperson“.<sup>51</sup> Sie haben Call-Center und andere Kommunikationsarbeitsplätze untersucht und kommen zu dem Ergebnis: Nach wie vor besteht die enge betriebliche Kon-

---

<sup>49</sup> DAK (Deutsche Angestellten-Krankenkasse), Gesundheitsreport, Hamburg 2009.

<sup>50</sup> Klaus Dörner, Die Gesundheitsfalle. Woran unsere Medizin krankt, München 2003.

<sup>51</sup> Ingo Matuschek / Frank Kleemann / G. Günther Voß, Subjektivierte Taylorisierung als Beherrschung der Arbeitsperson, in: PROKLA – Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 38 (2008), 150, S. 49–64.

trolle fort, wird aber kombiniert mit einem subjektivierten Tätigkeitstypus. Die Subjektivität, die ganze Person also, wird eingespannt, kontrolliert, bewertet, somit auch kanalisiert und instrumentalisiert; nicht zuletzt werde die Person durch Standardisierung und Zentralisierung wiederum entsubjektiviert. Diese Entwicklung lässt sich auch in der Softwarebranche<sup>52</sup> und ganz massiv in den derzeitigen Veränderungen der Pflegearbeit<sup>53</sup> feststellen. Der französische Soziologe Francois Dubet<sup>54</sup> hat eine große Zahl von Berufen aus unterschiedlichen Branchen und mit unterschiedlichen Qualifikationen und Positionen untersucht; am Beispiel der Verkäuferin und Kassiererin<sup>55</sup> zeigt er die geschilderte Entwicklung auf: Verkäuferinnen und die Frauen an der Kasse haben sich in eine „*hôtesse de caisse*“ – eine Hostessdame – zu verwandeln, die sich in einer ganz bestimmten Weise zu schminken und zu frisieren hat, in einer ganz bestimmten Weise freundlich zu sein und Worte zu wählen hat, und die auch daraufhin kontrolliert und bewertet wird. Das tatsächlich Individuelle bleibt auf der Strecke, die Kassiererinnen fühlen sich weit mehr verausgabt als früher. Der Wunsch der Arbeitenden, eine interessante und sinnvolle Tätigkeit auszuführen, wird mit fremdbestimmten, moralisch scheinenden Maßstäben aufgeladen. Eine Vielzahl von Managementkonzepten ist darauf ausgerichtet, genau diesen emotionalen Zustand herzustellen. Die Arbeitsperson soll „ganz in ihrer Arbeit aufgehen“ und auf diese Weise zu „Flow-Erlebnissen“ kommen.<sup>56</sup> „Der eigene Wunsch, bei der Arbeit Spaß zu haben, verkehrt sich nun in die Aufforderung von außen, mit Spaß bei der Arbeit zu sein.“<sup>57</sup>

---

<sup>52</sup> Vgl. Hien, Irgendwann (wie Anm. 38).

<sup>53</sup> Vgl. Hien, Pflegen (wie Anm. 47).

<sup>54</sup> Francois Dubet, Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz, Hamburg 2008.

<sup>55</sup> Ebd., S. 322 ff.

<sup>56</sup> Affirmativ: Franz-Josef Heeg et al., Lust auf Arbeit. Broschüre der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 2003.

<sup>57</sup> Matuschek et al., Taylorisierung (wie Anm. 51), S. 61.

Unter dem Titel „Ich arbeite, also bin ich? Sinnsuche und Sinnkrise im beruflichen Alltag“ erschien kürzlich ein Sammelband,<sup>58</sup> in dem der Unternehmensberater Karl-Martin Dietz Überlegungen anstellt, wie Arbeitende dazu gebracht werden können, sich für das Gesamtunternehmen verantwortlich zu fühlen.<sup>59</sup> Dietz plädiert für „individuelle Begegnung“, „Transparenz“, „Beratung im Sinne von Ideenfindung“ und „Entschlussfreudigkeit“. Die Individualität jedes Einzelnen soll für Kreativität und Produktivität nutzbar gemacht werden, wobei als Ziel sehr klar ausgesprochen wird, „dass möglichst viele Menschen im Unternehmen in eine unternehmerische Disposition kommen“ sollen.<sup>60</sup> Stillschweigend wird davon ausgegangen, dass eine derartige Disposition, die auf Wettbewerb, Selektion und Ausbeutung ausgerichtet ist, anthropologisch fixiert sei. Die oftmals mit philosophischen und theologischen Universitätsabschlüssen versehenen Verfechter des „Totalkapitalismus im Subjekt“ ignorieren bewusst alle anthropologischen Erkenntnisse zur Gemeinschaftlichkeit, Zwischen- und Mitmenschlichkeit,<sup>61</sup> zumal sich hier ein eklatanter Selbstwiderspruch auftut: Wenn Dietz den Arbeitenden zutraut, voll unternehmerisch zu denken und zu handeln, warum spricht er ihnen dann die Fähigkeit ab, eine solidarische, genossenschaftliche oder auf Gemeineigentum basierende Ökonomie aufzubauen? Obwohl die Dietzsche Intention eine „freiheitliche“ und „demokratische“ zu sein vorgibt, schimmert durch derartige Überlegungen, für die Dietz nur ein Beispiel darstellt, die Vision einer Arbeitsideologie, die alles andere ist, nur nicht dies. Es wird vielmehr eine totale Mobilisierung befürwortet, die einen Verweis auf die Arbeitsideologie des Nationalsozialismus nahe legt, nach der jede/r „sehr selbständig, rasch entschlossen,

---

<sup>58</sup> Markus Hänsel / Anna Matzenauer, *Ich arbeite, also bin ich? Sinnsuche und Sinnkrise im beruflichen Alltag*, Göttingen 2009.

<sup>59</sup> Karl-Martin Dietz, *Eigenständig im Sinne des Ganzen*, in: Hänsel / Matzenauer, *Ich arbeite* (wie Anm. 58), S. 61–76.

<sup>60</sup> Ebd., S. 73.

<sup>61</sup> Ulrich Duchrow et al., *Solidarisch Mensch werden. Psychische und soziale Dimensionen im Neoliberalismus*, Hamburg 2006.

gern mit Verantwortung beladen und allein auf einen Posten gestellt, zu intelligentem Gehorsam bereit“ sein soll, „mit einem Blick“ die Zusammenhänge erkennend und „nicht durch das Schema einer Dienstordnung“ eingeengt, sondern motiviert und angeregt „durch ein instinktives Gefühl dafür, was jetzt kommen muss“.<sup>62</sup>

## Folgen gruppenorientierter Management-Konzepte

Gruppendruck gibt es, solange es menschliche Gesellschaft gibt. Die Solidarität umfasste meist nur die „verschworene“ Gemeinschaft. Dies galt auch für die Arbeiterbewegung. „Die Arbeitersolidarität beschränkte sich oft auf eine konkrete Arbeitsgruppe gegen andere Arbeitsgruppen, auf die Gelernten gegen die Ungelernten, auf die Männer gegen Frauen und Kinder [...]“.<sup>63</sup> Die Kette der Beispiele ließe sich problemlos erweitern: Deutsche gegen Ausländer, Organisierte gegen Unorganisierte, Arbeitsplatzinhaber gegen Arbeitslose, Stammebelegschaftsmitglieder gegen Leih- und Fremdfirmenarbeiter, Alte gegen Junge. Doch bleiben diese Gegensätze in einer bestimmten Weise äußerlich und porös für andere Bewusstseinsentwicklungen, wenn sich Konstellationen oder historische Situationen ändern. Was wir den älteren industriesoziologischen Studien<sup>64</sup> sehr gut glauben können, ist, neben dem dichotomen Bewusstsein, welches immer noch um „die da oben“ wusste, die Beobachtung, dass Arbeitende die Verantwortung für Produktion und Verfahrensabläufe nicht bei sich sahen, sondern bei Kapital und Unternehmensspitzen. Nur im kurzen Winter der Anarchie 1919 und in einigen Situationen nach der Befreiung vom Faschismus leuchteten bei Arbeitern Momente der Verantwortung für das Ganze der Produktion auf, einschließlich der Organisation der Arbeitssicherheit und der übrigen Arbeitsbedingungen. Doch die jeweilige Wieder-

<sup>62</sup> Carl Arnholt, zit. n. Peter Hinrichs / Lothar Peter, Industrieller Friede? Arbeitswissenschaft und Rationalisierung in der Weimarer Republik, Köln 1976, S. 71.

<sup>63</sup> Zoll, Alltagssolidarität (wie Anm. 20), S. 131.

<sup>64</sup> Zum Beispiel: Heinrich Popitz et al., Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957.

herstellung der Besitzverhältnisse reduzierte die proletarische Verantwortungslogik auf die unmittelbaren Reproduktionsinteressen. Dies begann sich durch die Mitbestimmungspolitik schrittweise zu ändern,<sup>65</sup> entwickelte sich aber erst in den Jahren nach 1990 hin zu einem verdrehten und paradoxen Interesse am Funktionieren und Optimieren von Produktion und Dienstleistungen.

Die neuen Gruppenkonzepte wie zum Beispiel TPM – *Total Productive Management*<sup>66</sup> – sind zutiefst ambivalent. Einerseits werden Hierarchien abgebaut oder zumindest deren Zugriffsfrequenz minimiert, was zugleich „mehr Demokratie“ in der Gruppe bedeuten kann; andererseits wird der Verantwortungsdruck für Produktivität und Profitabilität massiv erhöht, so dass die Gruppe selbst „zum Antreiber“ wird.<sup>67</sup> Wenn das Arbeitstempo in der Gruppe steigt und das „Jeder-muss-alles-können-Prinzip“ gilt, wird es immer auch Individuen geben, die nicht so schnell, nicht so flexibel und nicht so anpassungsfähig sind wie die Mehrheit der Gruppenmitglieder. Die „Langsamen“ werden – wenn nicht gegengesteuert wird – als Ballast gesehen, isoliert, ausgegrenzt und aus der Gruppe ausgestoßen. In vielen Arbeitsbereichen betrifft dies vor allem ältere Erwerbstätige, die ihre Arbeit besonders gut, besonders ordentlich und besonders gewissenhaft machen wollen. Der Druck, sich den ständig wechselnden organisationalen Bedingungen anpassen zu müssen, macht mürrisch, das heißt hier entwickeln sich Angst, Selbstzweifel, Niedergeschlagenheit, Scham und Schuldgefühle. Viele versuchen, die seelischen Probleme mit Medikamenten zu neutralisieren. Repräsentativen Umfragen zufolge<sup>68</sup> gehen mehr als zehn Prozent aller Beschäftigten krank zur Arbeit; sie trauen sich selbst gegenüber unmittelbaren Kollegen und Kolleginnen nicht, über ihre Probleme zu sprechen. Doch die Folgen, wie Leistungs-

---

<sup>65</sup> Vgl. Frank Deppe et al., Kritik der Mitbestimmung, Frankfurt am Main 1969.

<sup>66</sup> Constantin May / Peter Schimeck, *Total Productive Management*, Ansbach 2008.

<sup>67</sup> Gerd Balko, Das totale Aussaugen einer Belegschaft, in: *Arbeiterpolitik*, 47 (2006), S. 17–21.

<sup>68</sup> DAK, Gesundheitsreport (wie Anm. 49).

minderung und depressive Episoden, bleiben nicht aus. In dieser Situation entwickelt sich leicht ein Teufelskreis: Solche Erscheinungen werden vom betrieblichen Umfeld als Beweis für Nichttauglichkeit angesehen. Die Einführung neuer teamorientierter Produktions- und Dienstleistungskonzepte ist grundsätzlich mit Personalabbau verbunden. Der in der Gruppe aufgebaute Druck steigert die Tendenz zur Selbstselektion, das heißt im überwiegenden Fall entschließen sich die stigmatisierten Beschäftigten, direkt oder über längere Krankheit in die Arbeitslosigkeit zu gehen oder aber, falls entsprechende Angebote vorliegen, über Beschäftigungsgesellschaften oder Abfindungen „auszusteigen“.

Marie-France Hirigoyen berichtet von einem europaweit festzustellenden dramatischen Anstieg der sozialen Ausgrenzungsprozesse in der Arbeitswelt.<sup>69</sup> Sie weist darauf hin, dass derartige Konfliktlagen meist unterschwellig und in gewisser Weise „sprachlos“ bleiben. In vielen Unternehmen würde von „Demokratie“ und „Diversität“ gesprochen, aber in Wirklichkeit wünschten sich die Unternehmensspitzen „Klone, die alle gleich denken und genau das denken, was sie denken sollen“. Die Wirtschaftsführer wünschten sich Menschen, die ihr eigenes Arbeitshandeln nur noch unternehmerisch sehen und beurteilen. Soziale Interessenkonflikte gebe es in dieser Weltanschauung qua Definition nicht mehr, die Konflikte würden auf diese Weise in das Individuum hineingetragen, das nunmehr „irgendwie“ selbst damit fertig werden müsse, jene zu lösen oder eher: nicht zu lösen. Diese Individualisierung sei es, die sprachlos mache. Die Konflikte würden verdrängt, führten ein unterschwelliges Leben und kehrten als psychosomatische Symptome wieder. Hirigoyen spricht in diesem Zusammenhang von einer „Pathologie der Einsamkeit“. Von einer demokratischen Kultur könne daher keine Rede sein; die Isolierung und Aussonderung derer, die sich nicht dem Anpassungsdiktat unterwerfen wollen oder können,

---

<sup>69</sup> Marie-France Hirigoyen, Macht-Spiele in der Arbeitswelt, Vortrag auf der Fachtagung „Gute Arbeit – Konfliktmanagement gegen Mobbing“ im DGB-Bildungszentrum Hattingen, 11. März 2009.

sei gewollt. Insofern plädiert die Expertin dafür, die Schätzungen des Ausmaßes der seelischen Gewalt am Arbeitsplatz – was wir hierzulande als Mobbing bezeichnen – deutlich höher anzusetzen als bisher üblich.

Globalisierung, deutlich erhöhte Renditeerwartungen, Vermarktlichung der betrieblichen Sozialbeziehungen, Erhöhung des Gruppendrucks und vermehrte seelische Gewalt am Arbeitsplatz sind gleichsam miteinander verkettet. Aus der Gruppendynamik wissen wir,<sup>70</sup> dass bestimmte Menschen wegen ihres Erscheinungsbildes – Geschlecht, Hautfarbe, Kleidung, Habitus – oder bestimmter Persönlichkeitseigenschaften – Religion, Denk- und Sprechweise – oder anderer, der Gruppenpraxis zuwiderlaufender Schwerpunktsetzungen im Spektrum der Work-Life-Balance schnell in die Position eines „Außenseiters“ geraten, und dies umso mehr, wenn sie sich bestimmten Gruppenüberzeugungen nicht anpassen wollen. Wer in der IT-Branche als Mann Teilzeit arbeiten möchte, weil er seine alten Eltern pflegen will, oder wer in dieser Branche als Mann Elternzeit nehmen möchte, gilt als „verrückt“ oder zumindest als „mutig“. Auf jeden Fall hat er sich damit in eine Außenseiterposition gebracht. Außenseiter gelten, wenn sie sich dem Gruppendruck nicht beugen wollen, als „Sonderlinge“, als „schwierig“ oder gar „streitsüchtig“. Außenseiter werden so – wenn es keine entgegenlaufende Intervention gibt – zu Ausgegrenzten und Ausgesonderten. Es soll keinesfalls bestritten werden, dass es tatsächlich den Typus der „schwierigen Persönlichkeit“ gibt, die sich beim besten Willen in kein wie auch immer geartetes soziales Gefüge einordnen will oder kann. Doch zeigte sich früher und gerade im Arbeitsleben, dass es bei ausreichender oder gut ausgestatteter Personaldecke – nicht immer, aber oftmals – auch für eigensinnige Personen einen Platz gab. Das ist heute nicht mehr der Fall. Allgemein gilt: Der interne Gruppendruck ist abhängig vom äußeren Druck auf die Gruppe. Strukturelle Problem- und Konfliktlagen verwandeln sich über die Umwelt-Systemgrenze hinweg in der Gruppe zu persönlichen Pro-

---

<sup>70</sup> Roger Mucchielli, Gruppendynamik, Salzburg 1972.

blem- und Konfliktlagen; strukturelle Ungerechtigkeiten verwandeln sich so, wie Dubet anhand einer Vielzahl von Beispielen zeigt,<sup>71</sup> in der Gruppe zu zwischenmenschlichen Ungerechtigkeiten. Konkret heißt dies: Wenn die Personaldecke ausgedünnt ist, werden die Gruppenprozesse strikter und unbarmherziger. Es sind Strukturen wie die Zwangsflexibilisierung, die, wie Sennett sagt,<sup>72</sup> den Charakter des Menschen der Korrosion aussetzen. Die Sozialpathologien reichen von der aggressiven Gruppenideologie bis zur Verbissenheit, Verbitterung oder dem Leben in ständiger Angst.

Dubet beschreibt sehr genau diese sozialen Prozesse und deren Verschränkung mit individuellen Problemlagen.<sup>73</sup> „Die Ungerechtigkeiten werden potenziert, wenn sie einen Punkt berühren, an dem das Individuum besonders verletzlich ist.“<sup>74</sup> Außenseiter werden fortgesetzt gekränkt, und Kränkungen führen zu Krankheiten. Selbstredend sind diejenigen Menschen verletzlich, die in ihrer Kindheit oder in ihrem bisherigen biographischen Verlauf schweren seelischen Verletzungen ausgesetzt waren oder andere schwere Zeiten – zum Beispiel früher Verlust der Eltern, emotionale Kälte in der Kindheit, Missbrauch und so weiter – durchgemacht und hierdurch eine Depression erlitten haben. Doch zeigen sorgfältige epidemiologische Studien, dass der Beitrag dieser Lebensereignisse zum Krankheitsrisiko geringer ist als der Beitrag der aktuellen Mobbing-Situation. Kivimäki et al. fanden in ihrer bahnbrechenden Studie,<sup>75</sup> die die Befragung von mehr als 5.000 Krankenhausbeschäftigten umfasste, ein mehr als doppelt so hohes Mobbing-Risiko bei Personen, die in ihrem früheren Leben bereits eine Depression aufwiesen. Sie fanden zugleich ein fast fünffaches Depressionsrisiko bei

---

<sup>71</sup> Dubet, Ungerechtigkeiten (wie Anm. 54).

<sup>72</sup> Sennett, Mensch (wie Anm. 9). Sennett betitelte sein Buch im Original *The Corrosion of Character*, woraus in der deutschen Ausgabe *Der flexible Mensch* wurde.

<sup>73</sup> Dubet, Ungerechtigkeiten (wie Anm. 54), S. 395 ff. und 430 ff.

<sup>74</sup> Ebd., S. 431.

<sup>75</sup> Mika Kivimäki et al., Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression, in: *Occupational and Environmental Medicine*, 60 (2003), S. 779–783.

ursprünglich völlig gesunden Personen, die während des zweijährigen Untersuchungszeitraums einem fortgesetzten Mobbing ausgesetzt waren. Generell lässt sich sagen: In der Arbeitswelt – sei es durch die Arbeit selbst oder durch die Arbeitsmarktverhältnisse – verursachen psychische Belastungen und psychische Verletzungen immer dann nachhaltige Gesundheitsschäden, wenn die soziale Unterstützung fehlt oder gar eine soziale Isolierung betrieben wird. Umgekehrt heißt dies: Wenn eine soziale Unterstützung vorhanden ist, wirkt diese als Ressource, die Belastungen bis zu einem gewissen Grade kompensieren kann.

In den letzten Jahren hat sich in den Unternehmen eine zumeist jüngere Führungselite etabliert, die für die hier diskutierten Probleme wenig oder überhaupt nicht zugänglich ist. Diese Führungselite rekrutiert sich, wie Michael Hartmann gezeigt hat,<sup>76</sup> mittlerweile fast ausschließlich aus ökonomisch hoch privilegierten Schichten, das heißt aus sich selbst. Sie legen eine emotionale Kälte an den Tag, die ein älterer Betriebsrat eines Stahlwerkes mit folgenden Worten beschreibt:

„Schon jetzt werden besonders ältere Beschäftigte mit Jungmanagern konfrontiert, deren soziales Verständnis mehr einem Außerirdischen ähnlich ist, als einem menschlichen Wesen. Diese auf wirtschaftliche Höchstleistung gezüchteten, smarten Techno-Typen mit Vierkantkoffer und angewachsenem Handy am Ohr sind die künftigen Schaltelemente in der entmenschlichten Administration und Produktion. Ihre Prägung beginnt nicht zuerst an den Hochschulen, sondern soll nach dem Willen der Wirtschaftvertreter ihnen schon in der Grundschule in die Psyche implantiert werden.“<sup>77</sup>

Es ist ein bestimmter Menschentypus, der im Erste-Klasse-Bereich der Deutschen Bahn mit gut vernehmbaren Dienstanweisungen wie zum Beispiel „Morgen früh liegt das auf meinem Tisch!“, „Wie sie

---

<sup>76</sup> Michael Hartmann, *Der Mythos von den Leistungseliten*, Frankfurt am Main 2004.

<sup>77</sup> Gerd Balko, *Gegen die Mitmacher und „Fit“-Macher*, in: *Arbeiterpolitik*, 48 (2007), S. 8–11.

das machen, ist mir egal!“, „Haben wir uns verstanden?“ auffällt. Jede/r, der solche „Dienstbesprechungen“ mitbekommt, muss feststellen, dass hier ganz erhebliche Defizite an emotionaler Intelligenz vorliegen. Möglicherweise haben derartige Manager durchaus Gefühle für ihre Kinder, nicht aber für ihre Mitarbeiter. Diese sind für sie nur Elemente in einem ökonomisch definierten System. Mit Lifton<sup>78</sup> ließe sich von einer Über-Ich-Spaltung sprechen: Es gibt ein wie auch immer geartetes „bürgerliches“ Über-Ich, das durchaus fähig ist zu moralischen Urteilen und Handlungen, aber es gibt eben auch ein „Unternehmens-Über-Ich“, das sich von der Lebenswelt abkoppelt und den Über-Ich-Träger befähigt, seine Gefühle hinsichtlich der Arbeitenden und hinsichtlich der Menschen in seinen „ökonomischen Regionen“ abzuspalten. Seelische Verletzungen werden nicht von abstrakten Systemen verursacht, sondern von Menschen. Mitglieder der wirtschaftlichen Eliten und betriebliche Führungskräfte sind solche Menschen. Die unter diesen Verhältnissen Leidenden stehen vor der Frage, ob und mit welcher Reichweite sie Widerstand entwickeln wollen. Wilfried Gleißmann schildert anhand eines Beispiels sehr eingängig die Atmosphäre des Gruppendrucks.<sup>79</sup> Es geht um eine Situation, in die ein hochqualifizierter Software-Entwickler gerät, indem er unglücklicherweise gerade, als er in Urlaub fahren will, mit einem akuten und unaufschiebbaren Arbeitsproblem konfrontiert wird. Ein Arbeitskollege, der vermutlich eine höhere Position als der Betroffene innehat, repräsentiert dabei die Logik des Arbeitssystems. Der Gesamtkontext dieser Arbeitssituation führt dazu, dass der Betroffene zwar wegfahren, doch am Urlaubsort im Prinzip keinen Urlaub machen kann, da er immer „online“ zu sein hat. Soziologisch gesprochen kommt er aus seiner Arbeitsrolle nicht heraus. Es ist nützlich, sich den Dialog genauer anzusehen.

---

<sup>78</sup> Robert Jay Lifton, *Ärzte im Dritten Reich*, Berlin 1998.

<sup>79</sup> Wilfried Gleißmann, in: *Frankfurter Rundschau* vom 27. August 2004, S. 30 f.

R: „Im Urlaub, da wollte ich eigentlich nicht arbeiten...“

W: „Hör mal, du bist der einzige, der sich auskennt. Und zwei Wochen, das ist eine lange Zeit, da kann viel schief gehen... Ich meine, die Kollegen hier haben mir gesagt, sie hätten dich schon öfter mal versucht zu erreichen, und du warst nicht da.“

R: „Wie, das kann doch nicht sein! Ich hab mein Handy immer angeschaltet!“

W: „Naja, die dicksten Dinger passieren ja immer nachts und am Wochenende. Ich kann auch nur wiedergeben, was man mir sagt.“

R: „Na hör mal, haben die sich etwa beschwert?“

W: „Nun, so würde ich das mal interpretieren. Wenn das mit dem Urlaub jetzt noch dazukommt... Du weißt ja... Ich meine, *ich* habe mein Handy *immer* an.“

R: „Na gut, ich nehme das Notebook mit und schaue immer mal nachts rein.“

W: „Schau vielleicht auch mal tagsüber in deine E-Mails, ja? Du weißt ja, hier tut sich immer sehr viel. Ich versuche hier, die Stellung zu halten. Mit deiner Hilfe!“

Hier zeigt sich geradezu ein Paradebeispiel der Bemächtigung leiblicher Identität durch eine herrschaftliche Marktlogik. Der in scheinbarer kommunikativer Gleichheit agierende Interaktionspartner transportiert den Marktdruck direkt ins Innere des Betroffenen und lehrt diesen das Fürchten. Man spürt beim langsamen Lesen geradezu das innere Brechen. Die Umstände verfügen über den betroffenen Protagonisten dieser Szene, der einem „passiven Typus des postmodernen Charakters“ entspricht,<sup>80</sup> während der Vorgesetzte den aktiven Typus repräsentiert. Der passive Protagonist ist in die Situation eingefügt, er wird gleichsam in ihr Gefüge eingesperrt. Der betroffene Protagonist spürt seinen inneren Wi-

---

<sup>80</sup> Vgl. Rainer Funk, *Ich und Wir – Psychoanalyse des postmodernen Menschen*, München 2005. Funk, ein Schüler Erich Fromms, identifiziert postmodernes Denken als dekonstruierendes Denken, das nicht an einer tieferen Erkenntnis der Wirklichkeit interessiert ist, sondern einer antiaufklärerischen und strikt egozentrierten Orientierung folgt. Solche „Denk-Milieus“ formen die Subjekte, von denen sich einige aktiv hervortun, andere in einer eher passiven, ertragenden Haltung verharren. Leider versäumt es Funk, Widerstandspotentiale aufzuspüren.

derstand, seine leibliche Lebenslogik, die jedoch von einer bereits akzeptierten Systemlogik unterworfen wird. Der Motor dieser Psychodynamik ist die Angst – die Angst, als nicht leistungsfähig dazustehen, die Angst, das Projekt zu verlieren, die Angst, den Boden unter den Füßen zu verlieren, die Angst, den eigenen biographischen Entwurf zur Makulatur zu machen. Es ist nicht ein äußerer Befehl, sondern ein innerer. Das ist gegenüber der alten Kommando-Logik des Industriesystems der Unterschied. Ob dieser Unterschied entscheidend ist, das ist hier freilich die Frage. Tatsächlich gibt der betroffene Protagonist seine Freiheit auf. Die Markt- und Projekt-Logik verlängert sich als unerbittliches Kommando ins Innere des Subjekts. Die Arbeitsrolle frisst die lebendige Leiblichkeit auf.

## **Paradoxien der Verbetrieblichung und Individualisierung**

Es ist ein Kennzeichen postmoderner Feststellungen und – da solche Feststellungen schnell einen normativen Gehalt annehmen – auch postmoderner Postulate, sich von den großen Erzählungen, das heißt den großen Theorien und den großen Konzepten abzuwenden. In diesem Zusammenhang diagnostiziert Ulrich Beck eine Individualisierung des Lebens,<sup>81</sup> das heißt eine Abkehr von kollektiven Zwängen und vorgegebenen Biographiemustern. Dies hat unzweifelhaft zu einer Erhöhung der Freiheitsgrade geführt. Doch im gleichen Zug – und das ist die andere Seite der Medaille – verstärken sich auch Bestrebungen, universalistische Konzepte und allgemeine Regeln über Bord zu werfen, welche die Schwächeren der Gesellschaft zu schützen in der Lage waren oder dies zumindest tun sollten. Diese ideologische Strömung erleichtert es dem europäischen Unternehmertum, die Forderung zu erheben, sich von allgemein gültigen Regulierungen zu verabschieden und dies auch

---

<sup>81</sup> Ulrich Beck, *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt am Main 1986.

stellenweise durchzusetzen. So gibt es zwar seit 1989 eine allgemeine europäische Rahmenrichtlinie, welche allen das Grundrecht auf Leben und Gesundheit bei der Arbeit zusichert; die einzelnen Themenfelder – zum Beispiel physikalische, chemische, biologische und psychosoziale Gefährdungen – sollen in Einzelrichtlinien genauer definiert und Maßnahmen zur Reduzierung der Gefährdungen rechtlich verbindlich festgelegt werden. Doch genau zu dem entscheidenden Feld der arbeitsbedingten psychosozialen Belastungen und Erkrankungen gibt es eine derartige Einzelrichtlinie nicht. Arbeitgeber, Regierungen und ein Teil der europäischen Gewerkschaften waren der Meinung, dass sich dieses Feld nicht regeln lasse, weil psychische Anforderungen nur dann als Belastung empfunden würden, wenn die betreffenden Menschen „empfindlich“, „anfällig“ oder schlichtweg für den Beruf, in dem diese Belastungen vorkommen, „nicht geeignet“ seien.

Unter dem Motto „Deregulierung“<sup>82</sup> argumentieren Wirtschaftsverbände und Politbürokratie, es obläge „den einzelnen Arbeitgebern und einzelnen Arbeitnehmern“, sich als „Wirtschaftsbürger“ darüber zu einigen, was das richtige Maß der Belastung sei. Die Rede ist auch von der „Verbetrieblichung“ der Regulierung, im Gefolge derer sich die „betrieblichen Sozialpartner“ verständigen sollen. Abgehoben wird zudem auf die ideologisch überladene Kategorie der Eigenverantwortung. Hier kommt ein hochgradiger Zynismus zum Ausdruck, insofern Menschen, die in extremen Abhängigkeitsverhältnissen stecken und die zumeist über keinerlei Ressourcen und Machtmittel zur Durchsetzung ihrer Lebens- und Gesundheitsinteressen verfügen, „Eigenverantwortung“ für ihre Situation zugeschrieben wird. In Wirklichkeit ist dies eine Schuldzuschreibung an das Individuum, das heißt eine Individualisierung gesellschaftlicher sozialer und betrieblicher Risiken, für die die tatsächlich Verantwortlichen keine Verantwortung übernehmen wollen. Unterstellt werden den sich wehrenden Arbeitnehmer/innen, sie

---

<sup>82</sup> Vgl. Wolfgang Hien, Wider den schleichenden Abbau des Arbeitsschutzes, in: Soziale Sicherheit, 52 (2003), S. 346–353.

seien nicht bereit, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen. Dies kommt einer Pathologisierung kritischen Denkens gleich, ein Vorgang, der zugleich auch massive materielle Auswirkungen auf die Betroffenen hat.

Unterstützt werden die repressiven Individualisierungsmuster von führenden Rehabilitationsmedizinerinnen und leider auch von großen Teilen der Psychotherapeuten-Szene. So stellen Michael Linden und Beate Muschalla zunächst – bevor sie auf arbeitsbezogene Krankheiten eingehen – grundsätzlich fest,<sup>83</sup> dass „jegliche Lohnarbeit [...] Leistungs- und Verhaltensanforderungen“ stelle, die im Rahmen einer betrieblichen Hierarchie angeordnet, kontrolliert und bewertet würden. Toleranzen für abweichendes Verhalten gebe es in der Arbeitswelt nicht. Daher sei der therapeutische Auftrag, die Arbeitspersonen „in ihre Arbeitsrolle hineinzubringen“, das heißt sie auf diese Rolle zu konditionieren. Was hier zum Ausdruck kommt, ist ein Verständnis des Menschen, das sich an tierpsychologische Modelle anlehnt. Doch die Autoren gehen noch einen Schritt weiter: Viel zu oft würden Arbeitende von niedergelassenen Ärzten krankgeschrieben.<sup>84</sup> Zu trainieren sei deshalb die „Durchhaltefähigkeit“, wofür auch eine „Gesundschreibung“ seitens des Medizinischen Dienstes – das hieß früher: Vertrauensarzt – durchaus sinnvoll und angeraten sei. Dass damit Assoziationen mit der Nazi-Medizin nicht ganz aus der Luft gegriffen sind, zeigt ein weiteres Beispiel aus der Reha-Medizin. Poersch geht von dem Faktum aus,<sup>85</sup> dass es immer mehr depressiv und psychosomatisch chronisch Erkrankte gibt und geben wird, die erst während des Arbeitslebens krank geworden sind beziehungsweise krank werden. Er stellt fest, dass diese während des Arbeitslebens Erkrankten in zwei

---

<sup>83</sup> Michael Linden / Beate Muschalla, Arbeitsbezogene Ängste und Arbeitsphobien, in: *Nervenarzt*, 78 (2007), S. 39–44, hier S. 39.

<sup>84</sup> Michael Linden / Christian Weidner, Arbeitsunfähigkeit bei psychischen Störungen, in: *Nervenarzt*, 76 (2005), S. 1412–1431.

<sup>85</sup> Marius Poersch, Wiedereingliederungstherapie in das Erwerbsleben für depressiv/psychosomatisch kranke Erwerbstätige mit initial stabiler Erwerbsbiographie, in: *Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin*, 42 (2007), S. 228–235.

Gruppen aufgeteilt werden können: in eine Gruppe der „Motivierten und Motivierbaren“, das heißt eine für die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben geeignete Gruppe einerseits, und eine Gruppe der „ambivalent-chronifizierten“ Kranken andererseits, deren Wiedereingliederung er nicht für sinnvoll hält, da sie zu langwierig und teuer und der „Solidargemeinschaft“ nicht zumutbar sei. Poersch spricht explizit von „Selektion“. Als Entscheidungskriterium soll ein Belastungstest herangezogen werden, der sich von der „üblichen passiven und schonenden Krankenbehandlung“ abhebt. Ins Auge fällt hierbei – neben den zweifelhaften sozialmedizinischen Vorstellungen – die völlige Abwesenheit der Frage, ob und in welcher Weise Arbeitsbedingungen den Menschen krank gemacht haben und krankmachende Strukturen so verändert werden können, dass vorgeschädigte Menschen wieder darin leben können. Dies lässt die Konsequenzen des in Wirtschafts- und Gewerkschaftskreisen so populären Konzepts der „Beschäftigungsfähigkeit“ ahnen.

Zahllose Berichte – sowohl aus der wissenschaftlichen<sup>86</sup> als auch aus der aktionspolitischen Literatur<sup>87</sup> – zeugen, quer durch alle Berufsbereiche und Qualifikationsniveaus, von einer eigentümlichen Bindung an Erwerbsarbeit, die weit über ökonomische Motive hinausgeht. Auch die täglichen Entwürdigungen, vor allem in prekären Arbeitsverhältnissen, erklären nur zum Teil das umfassende Bestreben, in ein „Normalarbeitsverhältnis“ zu kommen. Eine wesentliche Rolle spielt das Bedürfnis nach Anerkennung und stabiler sozialer Einbindung oder, wie Oevermann formuliert,<sup>88</sup> nach „Bewährung“. Die Verortung und Verankerung in der Arbeitswelt scheint immer

---

<sup>86</sup> Nick Kratzer, *Arbeitskraft in Entgrenzung*, Berlin 2003; Arbeitsgruppe SubArO (Hg.), *Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie*, Berlin 2005; Ingo Matuschek / Kathrin Arnold / G. Günther Voß, *Subjektivierte Taylorisierung*, Berlin 2007; Karin Jurczyk et al., *Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie*, Berlin 2009.

<sup>87</sup> Beispielfhaft die Berichte in Ernst Lohoff, *Dead Men Working*, Münster 2004.

<sup>88</sup> Ulrich Oevermann, *Die Krise der Arbeitsgesellschaft und das Bewährungsproblem des modernen Subjekts*, Vortrag auf der Sommerakademie der Studienstiftung des deutschen Volkes in St. Johann, [<http://user.uni-frankfurt.de/~hermeneu/Arbeit-Bewahrung.pdf>] (Download 19. März 2011).

noch eine entscheidende Determinante im Ringen um persönliche Identität zu sein, auch und gerade in postfordistischen und postmodernen Arbeitskulturen. Oevermann konstatiert eine säkularisierte Form der Religiosität, die Arbeit immer noch als Quelle der Selbstverwirklichung und als entscheidende Form der Bewährung begreift. „Darin liegt der zentrale Bewährungsmythos der bürgerlichen Gesellschaft, zunächst noch religiös verwurzelt in der für Luther selbstverständlichen Berufung vor und durch Gott, aber von Anfang an schon mit der Möglichkeit der vollständigen Verdiesseitigung dieser Berufsquelle in einer modernen Leistungsethik.“<sup>89</sup> Diese Leistungsethik durchweht selbst dann noch die Lebensform, wenn Prekarisierung und Patchwork-Lebensverhältnisse die Zielsetzung einer „Normalarbeit“ längst *ad absurdum* geführt haben. Zudem führen derart illusionäre Erwartungen – wie bereits an anderer Stelle dieses Aufrisses dargelegt – mit Notwendigkeit zu psychomentalen Krisen und nicht selten zu manifesten psychischen und psychosomatischen Erkrankungen. Die kulturelle Dominanz des bürgerlichen Bewährungsmythos hindert Menschen daran, Widerstand gegen das Bestehende, ein realistisches Bild des Möglichen und praktische Ideen hinsichtlich alternativer Lebensformen zu entwickeln. Oevermann sieht daher die Aufgabe der kritischen Wissenschaft darin, diesen Mythos aufzubrechen.

Nun ist gerade in prekarierten Arbeitsverhältnissen auffällig, mit welcher Rücksichtslosigkeit – „Ellbogenmentalität“ – Individuen sich „durchzuboxen“ versuchen. Diese Mentalität kann sich schnell in Solidarität verwandeln, wie die Kämpfe bei Gate Gourmet und anderen Betrieben gezeigt haben, doch Solidarität kann ebenso schnell wieder in individualisiertes Verhalten umkippen. Der italienische Philosoph Paolo Virno hat die emotionale Lage der Multitude im Postfordismus nachgezeichnet.<sup>90</sup> Die Multitude – die massenhafte Vielheit und Vielfalt von Subjekten in globalisierten

---

<sup>89</sup> Ebd., S. 17.

<sup>90</sup> Paolo Virno, Grammatik der Multitude. Untersuchungen zur gegenwärtigen Lebensform, Berlin 2005.

Arbeits- und Lebensverhältnissen – eint in den wesentlichen Momenten den Software-Techniker, den Fiat-Arbeiter, die Reinigungsarbeiterin und die sonst wie prekär Beschäftigten. „Gemeinsam sind ihnen emotionale Dispositionen, Neigungen, Mentalitäten und Erwartungen.“<sup>91</sup> Weil sie „sprechende“ und sprachlich kommunizierende Arbeit ist, subsumiert sie Virno – selbst dort, wo es sich um dequalifizierte Arbeit handelt – unter den Begriff der „Massenintellektualität“. Er lehnt die Proletarisierungsthese ab, nach der auch qualifizierte Tätigkeit durch subjektive Taylorisierung entwertet und letztlich entpersönlicht wird. Hier zeigt sich ein merkwürdiger und kaum nachvollziehbarer Umdeutungsversuch der postoperaistischen Philosophie, die sich meines Erachtens an dieser Stelle einer postmodernen Attitüde nähert. Die massenhafte Zerstörung von Körper und Geist, wie wir sie in der gegenwärtigen Arbeitswelt erleben, wird durch solche Umdeutungen ausgeblendet. Dies ist umso paradoxer, als Virno genau diejenigen Mentalitäten herausarbeitet, die für diese massenhafte Selbst- und Fremdzerstörung verantwortlich sind: „Eine habituelle Mobilität, die Fähigkeit, mit den heftigsten Veränderungen Schritt zu halten, ein bereitwilliges Anpassen an Vorgaben, Geschmeidigkeit, wenn es darum geht, neue Regeln zu akzeptieren, die Begabung zu gleichermaßen banaler wie allseitiger sprachlicher Kommunikation, schließlich die Fertigkeit, sich angesichts begrenzter Alternativen durchzulavieren.“<sup>92</sup> Virno beschreibt völlig zutreffend die psychosoziale und psychomente Situation in den neuen Arbeitsformen und benennt mit Begriffen wie „Entwurzelung“, „Zufälligkeit“, „Anonymität“, „Ungewissheit“, „Fragilität“, „Vertreibung“ (im Sinne eines radikalen Vertrauensverlustes) die erzwungene Einsamkeit des Subjekts. Er konkretisiert die sich daraus ergebenden Verhaltensmuster mit den Begriffen „Opportunismus“, „Zynismus“, „Gerede“ und „Neugier“.

„Der Opportunismus wurzelt heute in einer Sozialisation außerhalb der Arbeit, die durch plötzliche Veränderungen, perzeptive

---

<sup>91</sup> Ebd., S. 121.

<sup>92</sup> Ebd., S. 91.

Chocs, ständige Innovation und chronische Instabilität gekennzeichnet ist. Opportunistisch ist jemand, der sich einer Vielzahl von ständig sich verändernden Möglichkeiten gegenüber sieht und auf den größten Teil dieser Möglichkeiten vorbereitet ist, sodass er die nächste sich bietende Gelegenheit ansteuert und rasch ergreift.<sup>93</sup> Dies sei, so Virno, keine moralische Bewertung, sondern eine sachliche Beschreibung. Er fährt fort: „In der Produktionsweise des Postfordismus nimmt der Opportunismus zweifellos Züge einer Technik an. Der Opportunismus ist die kognitive und habituelle Reaktion der Multitude der Gegenwart auf den Umstand, dass es keine einheitlichen Orientierungen und praktischen Routinen mehr gibt, sondern nur einen hohen Grad an Unbestimmtheit. Die Fähigkeit, sich zwischen abstrakten und austauschbaren Gelegenheiten durchzulavieren, bildet zudem eine professionelle Qualifikation gerade in den Sektoren der postfordistischen Produktion, in denen der Arbeitsprozess sich nicht an einem bestimmten Ziel ausrichtet, sondern eine Reihe gleichberechtigter Möglichkeiten offen lässt, die ein ums andere Mal neu spezifiziert werden müssen.“<sup>94</sup> Auch der Zynismus steht in Verbindung mit der chronischen Instabilität der Arbeits- und Lebensverhältnisse. „Die Grundlage des Zynismus der Gegenwart bildet die Tatsache, dass Frauen und Männer heute vor allem die Regeln kennen lernen, eher jedenfalls als die ‚Fakten‘ oder gar die konkreten Ereignisse. Regeln unmittelbar zu erfahren aber bedeutet zugleich, ihrer Konventionalität und Haltlosigkeit gewahr zu werden, da man nicht länger in ein bestimmtes ‚Spiel‘ eingelassen ist, an dem teilzunehmen einer gewissen Loyalität bedarf; man sieht sich vielmehr undeutlich, jeglicher Ernsthaftigkeit enthoben, in verschiedenen ‚Spielen‘, die nichts weiter sind als Orte unmittelbarer Selbstaffirmation. Einer Selbstaffirmation, die umso rücksichtsloser und arroganter – also zynischer – ist, als sie letztlich nur der illusionslosen zwar, doch für den Augenblick

---

<sup>93</sup> Ebd., S. 93.

<sup>94</sup> Ebd., S. 93 f.

einhelligen Bestätigung eben der Regeln dient, deren Konventiona-  
lität und Haltlosigkeit gerade festgestellt wurden.“<sup>95</sup>

Es liegt auf der Hand, dass eine derartige Situation, welche von der Epidemiologie als „isolierter Stress“ bezeichnet wird,<sup>96</sup> unweigerlich in moralische, psychische und gesundheitliche Katastrophen führen muss, wenn nicht Momente der Solidarisierung, des Vertrauens in Andere, der Ernsthaftigkeit und des Sich-aufeinander-verlassen-könnens hinzu- und den zerstörenden Prozessen der neoliberalisierten Arbeitswelt entgegentreten. Der entscheidende Punkt ist freilich die Affirmation – oder Kritik – des hinter all dem Beschriebenen stehenden utilitaristisch-neoliberalen Leistungsethos. War im alten kulturellen Modell der Arbeit die Anerkennung noch eingebunden in die allseits akzeptierte Kollektivität, so kristallisiert sich im neuen kulturellen Modell der Arbeit eine individualistische Konkurrenzmentalität heraus, in der das Besser-Sein oder Schnel-  
ler-Sein als Andere zur Überlebensstrategie wird. Arbeit im Sinne von „Job“, „Projekt“ oder „Auftrag“ hat oberste Priorität, der sich Kommunikation, Interaktion, Emotionen und menschliches Miteinander instrumentell unterzuordnen haben. Die Autonomie, in der sich die Subjekte wähnen, entpuppt sich als Scheinautonomie, ja: als stärkere ideologische Umklammerung als die klassische Lohnarbeiter-Mentalität. Die Kritik der Verhältnisse muss an diesem Punkt ansetzen. Die historische Alternative einer an sozialer Verantwortung orientierten Sozialität kann sich erst dann herstellen, wenn sich Menschen aus den Fesseln des kapitalistischen Fetischs und der – wie es Walter Benjamin einmal ausdrückte – kapitalistischen Religion lösen. Dies ist genau die freie Entwicklung des Subjekts, die als Bedingung für die freie Entwicklung aller unabdingbar ist.

---

<sup>95</sup> Ebd., S. 94 f.

<sup>96</sup> Nathan Clumeck et al., Working conditions predict incidence of long-term spells of sick leave due to depression: results from the Belstress I prospective study, in: *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63 (2009), S. 286–292.

## Arbeitsverhältnisse und Arbeit sind veränderbar

Seit den 1990er Jahren hat sich in vielen Unternehmen ein „Gesundheitsmanagement“ etabliert. Gab es zunächst noch in diesem Rahmen die Möglichkeit, Gesundheitszirkel und andere Verfahren einer Betroffenenbeteiligung anzuwenden, so zeigte sich spätestens seit der Jahrtausendwende die machtpolitische Dominanz kapitalorientierter Konzepte. Präventive und partizipative Gestaltungskonzepte werden häufig umgangen oder gar verworfen. An ihre Stelle wird ein konzeptionelles Vorgehen gesetzt, das alleine verhaltenspräventiv und leistungssteigernd angelegt ist. Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen sollen nicht mehr im Sinne der Humanisierung verändert werden. Stattdessen werden Schwächere stigmatisiert und letztlich ausgegliedert und exterritorialisert. „Gesundheitsmanagement“ wird zunehmend parallel zu und verzahnt mit betrieblichen und überbetrieblichen Umstrukturierungsprozessen wie zum Beispiel Personalkürzungen, Betriebsverlagerungen, Fusionen und Schließungen eingesetzt. Mitarbeiter/innen sollen für die harten Veränderungen oder gar für die Arbeitslosigkeit konditioniert werden. Psychologen und Psychologinnen, Arbeitsmediziner/innen, Sozialberater/innen und inzwischen in wachsender Anzahl auch Gesundheitswissenschaftler/innen werden – unterstützt von zahlreichen arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen Instituten an Universitäten und Fachhochschulen – zunehmend für diese Unternehmenspolitik instrumentalisiert.

Naturrecht und Aufklärung haben dem Menschen Würde zugesprochen, die der Philosoph Ernst Bloch mit dem Bild des aufrechten Gangs verbindet.<sup>97</sup> Seine Würde zu wahren bedeutet, Zumutungen und Anmaßungen auf Augenhöhe zu begegnen, ihnen Widerstand entgegen zu setzen, für Widerfahrnisse anderer sensibel zu sein und eigene Wege herauszufinden, auch und gerade mit anderen Bedrängten gemeinsam. Eine Biegsamkeit, die jedem Druck nachgibt, zeigt einen Verlust von Würde an. Würde steht in einem wechsel-

---

<sup>97</sup> Ernst Bloch, *Tagträume vom aufrechten Gang*, Frankfurt am Main 1977.

seitigen Verhältnis zu den Möglichkeitsbedingungen von Demokratie. Bezogen auf die Arbeitswelt bedeutet dies, kommunikative Freiräume und damit auch Möglichkeiten einer solidarischen differenziellen Arbeitsgestaltung zu schaffen. Dies bedeutet auch, dass die Arbeitsgruppen oder Teams die unterschiedlichen Fähigkeiten und Neigungen ihrer Mitglieder stärker in der Aufgabenverteilung berücksichtigen. Dieser Gesichtspunkt führt zur Frage, wie es eigentlich um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz bestellt ist. Diese Frage ist keinesfalls historisch überholt.

Der Theologe Karl Barth fragte vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem nationalsozialistischen Arbeitswahn nach der Menschenwürde in der Arbeitswelt und insbesondere nach dem Inhalt der Arbeit,<sup>98</sup> das heißt danach, ob sie nützlichen Zwecken diene oder nicht. Die Arbeitenden, so Barth, müssen in die Lage versetzt werden, darüber zu sprechen und darüber auch persönlich zu entscheiden. Doch nicht nur sie alleine, so gesteht er ein, sind hier gefragt, sondern die ganze Gesellschaft. Es müsse alles getan werden, die Arbeitenden an diese entscheidenden Fragen heranzuführen. Barth fügt dem ein weiteres zentrales Postulat hinzu: Nicht in einem „Ohneinander und Gegeneinander“ solle Arbeit geschehen, sondern in einem „Nebeneinander und Miteinander“.<sup>99</sup> Barth beklagt die alleinige Verfügungsgewalt der Unternehmer und klagt eine Veränderung dieses Zustandes ein. Er fordert „Freiheit“ und deutlich mehr Freiräume bei der Arbeit.<sup>100</sup> Der Mensch dürfe sich „nicht zum Sklaven der Arbeit“ machen lassen. Gorz,<sup>101</sup> Negt<sup>102</sup> und viele weitere Autoren<sup>103</sup> aus dem sozialphilosophischen Bereich

---

<sup>98</sup> Karl Barth, Die Lehre von der Schöpfung. Kirchliche Dogmatik, Band 3, Teilband 4, Zolliko-Zürich 1951.

<sup>99</sup> Ebd., S. 615.

<sup>100</sup> Ebd., S. 631 ff.

<sup>101</sup> Gorz, Arbeit (wie Anm. 36).

<sup>102</sup> Oskar Negt, Arbeit und menschliche Würde, Göttingen 2001.

<sup>103</sup> Siehe die hervorragende Übersicht von Alexander Neumann: Kritische Arbeitssoziologie, Stuttgart 2010.

erinnern uns daran, wie uneingelöst die Postulate einer menschenwürdigen Arbeit immer noch sind.

Die Mitbestimmungsgesetze von 1951/52 waren als Bausteine für eine „Wirtschaftsdemokratie“ gedacht, obzwar es auch schon zeitgenössisch viel Kritik an der institutionellen Einbindung der Betriebsräte gab. Die unternehmerische und betriebliche Mitbestimmung alleine, so sollte sich in den kommenden Jahren zeigen, war kaum geeignet, den Geboten der Menschenwürde in der Arbeitswelt Genüge zu tun. In den 1960er Jahren entwickelten sich daher arbeitspolitische Strömungen, deren Orientierungspunkt eine „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ war. Damit verbunden waren Forderungen nach einem Recht auf Beteiligung an der Arbeitsgestaltung, ebenso wie nach einem Recht auf selbstbestimmte Zusammensetzung der Arbeitsgruppe, auf eine freie Wahl des Gruppensprechers und auf die Abwahl autoritärer Vorgesetzter.<sup>104</sup> Im Jahr 1973 wurden in den spontanen Streiks – deren Folgen im späteren Verlauf erheblich zu den Humanisierungsbemühungen beitrugen – auch Forderungen nach umfassender Kontrolle der Arbeitenden über ihre Arbeitsbedingungen erhoben. Adolf Brock et al. haben in ihrer Schrift *Die Würde des Menschen in der Arbeitswelt* die Bedeutung der alltäglichen gewerkschaftlichen Arbeit im Betrieb hervorgehoben.<sup>105</sup> Über Instrumente der betriebsnahen Tarifpolitik ließen sich, so Brock et al., eine Vetomacht und weitere Elemente von Gegenmacht im Betrieb aufbauen, welche die tradierte unumschränkte Direktionsherrschaft des Arbeitgebers in bestimmten Situationen – und gerade in solchen, die auf die Gesundheit der Arbeitenden negativ wirken – empfindlich einschränken könnte. Alle diese Bestrebungen hätten zu einer Demokratisierung der Arbeitswelt beitragen können und damit auch zu besseren Voraussetzungen, die psychische Gesundheit bei der Arbeit zu erhalten. In den spontanen Streiks 1973 haben inhumane und ungesunde Arbeitsbedin-

---

<sup>104</sup> Deppe et al., Kritik (wie Anm. 65).

<sup>105</sup> Adolf Brock et al., *Die Würde des Menschen in der Arbeitswelt*, Frankfurt am Main 1969.

gungen eine bedeutsame Rolle gespielt. Diese Auseinandersetzungen haben sich – auch wenn die bürgerlichen Medien davon kaum berichten – bis in die Gegenwart fortgesetzt, das heißt sie flammen immer wieder und oftmals an unerwarteten Stellen auf.

Ein Beispiel hierfür ist Gate Gourmet, ein international auf Flughäfen tätiges Catering-Unternehmen.<sup>106</sup> Die Beraterfirma McKinsey war mit Umstrukturierungen beauftragt, die zu einer weiteren Verschlechterung der ohnehin harten Arbeitsbedingungen führten. Zuerst kam es in London 2005 zu Unruhen; ein etwas später von der Gewerkschaft Nahrungsmittel-Genuss-Gaststätten (NGG) verantworteter Tarifstreik wurde von den Beschäftigten am Düsseldorfer Flughafen im November 2005 in einem bis April 2006 durchgehaltenen Streik fortgesetzt. Diese Auseinandersetzungen wurden in einem Bericht festgehalten,<sup>107</sup> der einen tiefen Einblick sowohl in den Arbeitsalltag des Catering-Personals als auch in die moderne Dienstleistungsarbeit überhaupt zulässt. Beschrieben werden Belastungen durch besondere Arbeitszeiten – zum Beispiel Schichtbeginn um drei Uhr morgens – und Arbeitshetze, gezielt angeheizte Konkurrenz unter den Beschäftigten, Entwürdigung und Mobbing. Im Bericht heißt es: Zwar sei auch eine Lohnforderung gestellt worden, doch der eigentliche Inhalt sei der „Kampf um menschliche Arbeitsbedingungen“ gewesen. „Die KollegInnen haben den Horror des Arbeitsalltags offen thematisiert, und sie haben sich nicht mehr mit dem Arbeitsplatzargument erpressen lassen.“<sup>108</sup> Der Streik endete mit einem Kompromiss; einige der von McKinsey vorgeschlagenen Verschlechterungen kamen nicht durch. Der Streik war aber vor allem hinsichtlich der Selbstfindung und des Selbstbewusstseins der beteiligten Arbeiter/innen und Angestellten ein Erfolg. Ein aktiv am Streik beteiligter Gewerkschafter formulierte dies folgendermaßen: „Für uns alle ist allein die Erinnerung, dass

---

<sup>106</sup> Flying Pickets (Hg.), ...auf den Geschmack gekommen. Sechs Monate Streik bei Gate Gourmet, Berlin / Hamburg 2007.

<sup>107</sup> Ebd.

<sup>108</sup> Ebd., S. 136.

wir mit geradem Rücken geschlossen so lange Zeit für die Interessen und die Menschenwürde dort gestanden haben, ein Meilenstein in der eigenen Lebenserfahrung.“<sup>109</sup>

Die wichtige Frage, wie sich deutsche und österreichische Gewerkschaften zu den heutigen Arbeitsverhältnissen verhalten, ist nicht leicht zu beantworten. In der *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* begann 2009 eine Debatte um eine neue Arbeitspolitik, in die sich auch gewerkschaftliche Vertreter einschalteten,<sup>110</sup> die sich selbst durchaus auf der Seite der politischen Linken einordnen. Sie argumentieren gegen die Kapitalvertreter, welche in Zentraleuropa keine ökonomische Basis für die industrielle Massenproduktion mehr sehen. Die Gewerkschaftsvertreter sehen diese Basis noch, und zwar explizit in der hoch qualifizierten und hoch motivierten Arbeiterschaft. Mit ihr seien Innovationen und Qualitätsverbesserungen besser erreichbar als in anderen Teilen der Welt. Die gewerkschaftlichen Autoren erinnern an den Nachkriegspakt der Klassenzusammenarbeit, im Rahmen dessen die Dualität von humaner Arbeitsgestaltung und „Produktivitätssteigerungen durch Motivation und erhöhte Leistungsbereitschaft der Beschäftigten“ breit akzeptierte Relevanz besaß. Humanität und Wirtschaftlichkeit seien gleichwertige Ziele, die man nun kapitalseitig aufgekündigt sehe. Diese Gleichwertigkeit gelte es wieder herzustellen. Die Gewerkschaften versuchen, beide Momente mit dem Begriff der „guten Arbeit“ einzufangen. In den entsprechenden Kampagnen lassen sich die zitierten Argumentationen wiederfinden. Was hier verloren geht, ist die Betonung des eigenständigen Lebens- und Gebrauchswertinteresses der Lohnabhängigen, wie es immerhin noch lange in der Nachkriegsära auch von den Gewerkschaften thematisiert wurde. Die Arbeits- und Lebensverhältnisse sind zu Zeiten der relativen Klassenruhe an die Kapitalbewegungen gebunden und drohen mit deren verschärften Turbulenzen auch die Ar-

---

<sup>109</sup> Ebd., S. 246.

<sup>110</sup> Richard Detje / Klaus Pickshaus / Hilde Wagner, Paradigmenwechsel in der Arbeitspolitik, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 60 (2009), S. 140–143.

beitenden in den materiellen oder seelischen Abgrund zu stoßen. Es käme deshalb gerade darauf an, eigenständige, von der Kapitalbewegung unabhängige Interessen zu formulieren. Die Prekarisierung der materiellen und gesundheitlichen Lage eines immer größer werdenden Teils der arbeitenden Klassen böte Anlass genug zu einer grundsätzlichen Neuorientierung.

In seinem Abriss zur kritischen Arbeitssoziologie fordert Alexander Neumann<sup>111</sup> auch von den Marxisten ein Umdenken: Widerstand speist sich aus kulturellen und moralischen Werten, aus Vorstellungen von Gerechtigkeit und Menschenwürde, kurz: „aus der überschüssigen Subjektivität der zur Lohnarbeit und zum zweckbestimmten Leben getriebenen Menschen“.<sup>112</sup> Widerstand speist sich aus der Nicht-Identität mit dem System, dem Eigensinn, der Leiblichkeit. Dies bedeutet im vorliegenden Themenzusammenhang: Es ist an der Zeit, eine lebens- und gesundheitsorientierte Arbeitspolitik „von unten“ zu entwickeln. Dies wird nicht möglich sein ohne die Hilfe von Wissenschaftler/innen und politischen Aktivisten und Aktivistinnen, die einerseits an den Traditionen der Arbeiter/innen-Gesundheitskämpfe anknüpfen, beziehungsweise diese für die heutigen Menschen verstehbar machen, und die andererseits bereit sind, sich auf die konkrete Analyse der heutigen Situation einzulassen und sich auch an unkonventionellen Auseinandersetzungen – wie bei Gate Gourmet – zu beteiligen. Was wir brauchen ist eine neue betriebliche Gesundheitsbewegung. Die Medien sind voll mit Berichten über Burnout, Depression, körperliche und seelische Zusammenbrüche, über einen „neuen Zynismus“ in der Arbeitswelt, über physische und psychische Gewalt durch Kollegen und Vorgesetzte, über alltägliche Gehässigkeiten und Böswilligkeiten, über Verzweiflung und Selbstmord am Arbeitsplatz. Die Themen sind greifbar und könnten zum Gegenstand betrieblicher Basis-Gesundheitsgruppen oder Selbsthilfegruppen werden. Zu durchbrechen wäre hierfür allerdings die weit verbreitete Illusion, der Arbeitswelt

---

<sup>111</sup> Neumann, Kritische Arbeitssoziologie (wie Anm. 103).

<sup>112</sup> Ebd., S. 166.

sei durch Flucht in die Freizeit zu entkommen. Die entfremdete Arbeitswelt wirft ihre Schatten auf unser gesamtes Leben. So gesehen geht es beim Thema „Gesundheit bei der Arbeit“ nicht nur um Regulierung und – im Sinne menschenwürdiger Arbeit – „ordentliche“ Arbeitsbedingungen, sondern auch um die innere und äußere Befreiung aus der Umklammerung durch neoliberale Arbeitsverhältnisse. „Da die Widersprüche und Konflikte zunehmend auf die Handlungsebene der Subjekte verlagert werden, kommt es heute mehr denn je darauf an, dort zu kämpfen, wo diese gezwungen sind, ihre eigenen Interessen zu verleugnen, unterzuordnen oder erst gar nicht für sich wahrzunehmen.“<sup>113</sup> Dieses „Kämpfen“ bezieht sich auf das Schaffen von gesellschaftlichen Reflexionsräumen, in denen die vielfachen Verkürzungen, Verstellungen, Verdrehungen, Verblendungen, Verirrungen, „Entnennungen“ sprachkritisch aufgedeckt, gewendet und im Sinne des Widerstandes handlungsrelevant gemacht werden können.

---

<sup>113</sup> Ines Langemeier, Für eine historisch-strukturelle Analyse des Zusammenhangs von Subjekt, Produktion und Macht, in: Scholz et al., Turnaround? (wie Anm. 39), S. 153–169, hier S. 162.